

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální práce

**Studijní obor
(kombinace):** Sociální pracovník

**CIZINCI NA TRHU PRÁCE
FOREIGNERS IN THE LABOUR MARKET**

Bakalářská práce: 09–FP–KSS-3013

Autor:

Lenka HUKOVÁ

Podpis:

.....

Adresa:

Blankytná 1145/18

460 06 Liberec 6

Vedoucí práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Konzultant:

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
54	16	0	15	19	3 + 1 CD

V Liberci dne: 15. 4. 2010

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát): Lenka Huková
adresa: Blankytná 1145/18, 460 06 Liberec 6
studijní obor (kombinace): Sociální pracovník
Název BP: **Cizinci na trhu práce**
Název BP v angličtině: **Foreigners in the Labour Market**
Vedoucí práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.
Konzultant:
Termín odevzdání: 15. 4. 2010

Poznámka: Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování BP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne 20. 3. 2009



děkan



vedoucí katedry

Převzal (kandidát): LENKA HUKOVÁ

Datum:


27. 5. 2009

Podpis:



Název BP: CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Vedoucí práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Podpis: 

Cíl: Zjistit význam legální práce cizinců pro zaměstnavatele v Liberci

Požadavky:

1. Vymezení základních pojmů
2. Projektování průzkumu
3. Sběr dat
4. Interpretace dat
5. Formulace závěrů a návrhů opatření

Metody: Analýza dokumentace, nestandardizovaný dotazník

Literatura: Cizinci v České republice. 1.vyd. Praha: Český statistický úřad, 2008. ISBN 978-80-73573276-1.

ČÁPOVÁ, Zuzana, MARXTOVÁ, Monika. Děti z uprchlických rodin. Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-76-8.

KOPŘIVA, Karel. Lidský vztah jako součást profese. 4.vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-429-X.

KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 4.vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

ŠÍŠKOVÁ, Tatjana. Výchova k toleranci a proti rasismu. 1.vyd. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-285-8.

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

V Liberci dne: 15. 4. 2010

Lenka Huková

.....

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala především panu Mgr. Janu Jihlavecovi, vedoucímu práce, za cenné rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat svému kolegovi panu Mgr. Ladislavu Dvořákovi, který přispěl svými dlouholetými zkušenostmi a rovněž tak patří můj dík všem blízkým, kteří mi svojí trpělivostí dopomohli k vypracování bakalářské práce.

Název bakalářské práce:	Cizinci na trhu práce
Jméno a příjmení autora:	Lenka Huková
Akademický rok odevzdání bakalářské práce:	2009/2010
Vedoucí bakalářské práce:	Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Resumé:

Bakalářská práce se zabývala problematikou cizinců na trhu práce. Cílem bakalářské práce bylo zjistit, co je hlavním důvodem zaměstnavatelů zaměstnávat cizince v okrese Liberec.

Teoretická část popisovala základní pojmy a postupy zaměstnavatelů pro získání pracovního povolení, vysvětlila dělení cizinců při vstupu na trh práce podle země původu na tři základní skupiny. Pro porovnání a jednotlivá hodnocení počtu cizinců v okrese Liberec byla v teoretické části použita statistická data za období od roku 2005 až do konce roku 2009.

Praktická část zjišťovala pomocí nestandardizovaného dotazníku postoje zaměstnavatelů k zahraničním zaměstnancům a důvody, proč cizince zaměstnávají. Zaměstnavatelé upřednostňují cizince především z důvodu jejich flexibility, dalšími podstatnými důvody jsou nižší mzdové náklady na cizince a vyšší pracovní výkon cizinců. Za největší přínos bylo možné považovat potvrzení některých předpokladů.

Klíčová slova: občan České republiky, cizinec, zaměstnavatel, migrace, azyl, trh práce, úřad práce, agenturní zaměstnávání

Název bakalářské práce:	Foreigners in the labour market
Jméno a příjmení autora:	Lenka Huková
Akademický rok odevzdání bakalářské práce:	2009/2010
Vedoucí bakalářské práce:	Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Summary:

The bachelor thesis deals with foreigners in the labor market. The aim of this thesis was to find out what is the main reason for employers to employ foreigners in the district of Liberec.

The theoretical part describes the basic concepts and processes of employers, how to obtain work permits for foreigners. It explains principles of distribution of foreigners into three basic groups during the integration to the labor market according to the country of origin. The theoretical part of the bachelor thesis also includes data of the Czech statistical office, used for comparison and evaluation of rate of foreigners in the district of Liberec since 2005 until the end of 2009.

The practical part explores employers' attitudes towards foreign workers and specifies the reasons for employing foreigners. The practical part revealed that employers prefer to employ foreigners due to their flexibility and the other important fact is also lower labour costs as well as higher working output.

Keywords: citizen of the Czech Republic, foreigner, employer, migration, asylum, employment market, employment office, agency employment

Název bakalářské práce:	Ausländer auf dem Arbeitsmarkt
Jméno a příjmení autora:	Lenka Huková
Akademický rok odevzdání bakalářské práce:	2009/2010
Vedoucí bakalářské práce:	Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Resümee:

Die Bakalararbeit behandelt das Thema Ausländer im Arbeitsmarkt. Das Ziel dieser Arbeit war herauszufinden, aus welchem Grund stellen die Arbeitsgeber im Bezirk Liberec Ausländer ein.

Der theoretische Teil beschrieb die Grundbegriffe und Verfahren, wie die Arbeitgeber ein Arbeitserlaubnis (für die Gastarbeiter) erhalten können. In diesem Teil der Arbeit wurde die Aufteilung von Ausländern im Arbeitsmarkt in drei Gruppen, je nach Herkunftsland, erklärt. Im theoretischen Teil wurde auf Daten des Tschechischen Statistischen Amtes basiert. Sie wurden zum Vergleichen und Bewertung der Zahl der Ausländer in verschiedener Sicht im Landkreis Liberec in der Zeit vom Jahre 2005 bis Ende des Jahres 2009 eingesetzt.

Der praktische Teil beschäftigte sich mit der Einstellung der untersuchten Arbeitgeber zu den ausländischen Arbeitnehmern. Sie betrachtete auch die Gründe für die Einstellung der Ausländer. Die Arbeitgeber ziehen die Ausländer vor allem wegen ihrer Flexibilität vor. Weitere wichtige Gründe sind niedrigere Lohnkosten und höhere Arbeitsleistungen.

Stichwörter: der Bürger der Tschechischen Republik, der Ausländer, der Arbeitgeber, die Migration, das Asyl, der Arbeitsmarkt, das Arbeitsamt, die Agentur für Arbeit

Obsah

Úvod.....	10
1 Teoretická část	11
1.1 Občan České republiky	11
1.2 Cizinec	11
1.3 Tuzemský zaměstnavatel	12
1.4 Zahraniční zaměstnavatel.....	12
1.5 Migrace	13
1.5.1 Vývoj migrace v ČR	13
1.5.2 Mezinárodní migrace	13
1.5.3 Důvody migrace	14
1.6 Azyl	15
1.6.1 Azylová procedura.....	15
1.7 Postavení cizinců na trhu práce v okrese Liberec	16
1.8 Zaměstnávání cizinců v okrese Liberec.....	17
1.8.1 Zaměstnávání občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska	19
1.8.2 Zaměstnávání cizinců, kteří nepotřebují pracovní povolení	20
1.8.3 Zaměstnávání cizinců s pracovním povolením	21
1.9 Agenturní zaměstnávání	24
1.9.1 Působnost a postavení agentur práce	25
1.9.2 Povinnosti agentur práce.....	26
1.9.3 Povolení k agenturnímu zaměstnání	26
1.9.4 Formy agenturního zaměstnání	27
1.10 Zelené karty.....	28
1.10.1 Využití zelených karet	29
1.11 Nelegální práce cizinců.....	29
1.12 Nejpočetnější skupiny cizinců žijících v České republice.....	30
1.12.1 Ukrajinci.....	30
1.12.2 Vietnamci	31
1.12.3 Ruská komunita	32
1.13 Hodnocení zahraniční zaměstnanosti na trhu práce v Liberci v současnosti.....	33
2 Praktická část	34
2.1 Dotazníkové šetření	34
2.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření	35
2.3 Interpretace získaných dat.....	48
Závěr	51
Seznam použitých zdrojů	52
Seznam příloh	54

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání zahraničních pracovníků na trhu práce v České republice, především v okrese Liberec. Cizinci představují specifickou skupinu pracovníků, jejichž zaměstnávání vyžaduje zvláštní přístup ze strany zaměstnavatelů, státu a legislativních předpisů.

Zaměstnanost zahraničních pracovníků je v současnosti velmi aktuálním tématem nejen v České republice, ale rovněž v jiných vyspělých zemích světa v souvislosti s demografickým vývojem. Úbytek ekonomicky aktivního obyvatelstva, v důsledku stárnutí populace, vede k situaci, kdy začíná být nedostatek volné pracovní síly ve struktuře, která je trhem práce požadována.

Cílem práce je analyzovat situaci v oblasti zaměstnávání cizinců v okrese Liberec od počátku roku 2004 až do konce roku 2008, částečně i následný vývoj zaměstnanosti v roce 2009, zjistit postoje zaměstnavatelů k pracovní síle a především to, z jakých důvodů a za jakých podmínek tyto zaměstnavatelé cizince ve svých firmách v okrese Liberec zaměstnávají. K dosažení cíle byly využity metody studium dokumentace a dotazník, kde byly osloveny větší i menší firmy, které zaměstnávají zahraniční pracovníky. Práce je rozdělena do dvou tematických celků, na část teoretickou a část praktickou.

Teoretická část popisuje specifickou problematiku zaměstnávání cizinců, vysvětlení pojmů občan České republiky, cizinec, migrant, azylant, národnostní menšina, migrace, azyl, vymezení zákonem stanovených povinností a postupů zaměstnavatelů při zaměstnávání cizinců a rovněž postupů a povinností cizinců, kteří žádají o přístup na trh práce v České republice, resp. v Libereckém okrese.

Součástí teoretické části jsou statistické údaje, které ukazují vývoj situace legálně pracujících cizinců v porovnání s nabídkou volných pracovních míst a počet pracujících cizinců podle státní příslušnosti v okrese Liberec v letech 2005 až 2008. Prostor je věnován charakteristice nejpočetnějších skupin cizinců, které působí v Libereckém okrese, okrajově je zmíněná i nelegální práce cizinců.

Praktická část je vyhodnocení připraveného a realizovaného dotazníku se zaměstnavateli, vymezení překážek a problémů, s nimiž se setkávají v souvislosti s legislativou a mentalitou zahraničních zaměstnanců. Cílem je potvrdit nebo vyvrátit předpoklad, že využití zahraniční pracovní síly na našem trhu znamená pro zaměstnavatele snadnou dostupnost pracovní síly a především nízké mzdové náklady na cizince.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Občan České republiky

Státní občanství ČR se podle Zákona č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního občanství České republiky nabývá narozením, osvojením, určením otcovství, nalezením

(u fyzické osoby mladší 15 let nalezené na území ČR) či prohlášením nebo udělením.¹

Státní občanství České republiky lze na žádost udělit fyzické osobě, která splňuje současně tyto podmínky:

- a) *má na území ČR ke dni podání žádosti po dobu nejméně pěti let povolen trvalý pobyt a po tuto dobu se zde převážně zdržuje*
- b) *prokáže, že nabytím státního občanství ČR pozbude dosavadní státní občanství, nebo prokáže, že pozbyla dosavadní státní občanství, nejde-li o bezdomovce nebo osobu s přiznaným postavením uprchlíka na území ČR*
- c) *nebyla v posledních pěti letech pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin*
- d) *prokáže znalost českého jazyka.*²

1.2 Cizinec

Cizincem je každá fyzická osoba, která nemá české občanství. Práva a povinnosti cizinců upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR. *Zákon upravuje finanční prostředky vyžadované po cizincích při pobytu na území ČR, jmenuje podmínky udělení, prodloužení a zániku víz do devadesáti dnů a víz za účelem strpění a dočasné ochrany, pojednává o podmínkách trvalého pobytu, věnuje se cestovním dokladům a cestovním průkazům totožnosti, umožňuje správní vyhoštění a definuje rozdělení kompetencí v rámci státní správy.*³

Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti.

Cizinec smí na území ČR pobývat přechodně nebo trvale.

¹ Zákon č. 40/1993 Sb., § 2.

² Zákon č. 40/1993 Sb., § 7.

³ HOŘAVOVÁ, B., *Nečitelní cizinci*, s.83.

Nejčastějším účelem pobytu cizinců je zaměstnání, patrné je výrazné zastoupení tohoto účelu pobytu zejména u mužů, dalším významným účelem pobytu je sloučení s rodinou. Následuje pobyt cizinců za účelem podnikání na živnostenský list nebo za účelem trvalého usídlení.⁴

Pokud jsou cizinci v České republice za účelem zaměstnání, rozdělují se tito cizinci podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. na tři základní kategorie:

- občané zemí EU, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska (zkráceně „občané EU“) a jejich rodinní příslušníci, kteří nepotřebují pracovní povolení.
- cizinci, kteří nepotřebují pracovní povolení a nejsou občané EU/EHP a Švýcarska.
- občané z třetích zemí, což jsou všechny ostatní země mimo EU. Ti jsou povinni žádat úřady práce o pracovní povolení.

Těmto třem kategoriím, jejich právům a povinnostem, které se týkají zaměstnání je podrobněji věnována kapitola 1.8 – Zaměstnávání cizinců v okrese Liberec.

Evidence počtu všech cizinců je velmi nepřesná, oficiální data jsou pouze o počtu zaměstnaných cizinců v ČR.⁵

1.3 Tuzemský zaměstnavatel

Tuzemský zaměstnavatel je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává osoby v pracovněprávních vztazích. V tomto případě není podstatné, zda je zaměstnavatelem např. česká firma, česká firma se zahraniční majetkovou účastí nebo organizační složka zahraničního zaměstnavatele.

1.4 Zahraniční zaměstnavatel

Zahraničním zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba se sídlem mimo území ČR, která v ČR trvale nepodniká, své zaměstnance do ČR vyšle za účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Vyslaní zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu k tomuto zahraničnímu

⁴ *Cizinci v České republice*, s.26.

⁵ Cizinec. In WIKIPEDIE – otevřená encyklopedie. [online].

zaměstnavateli a po provedení práce, na kterou jím byli do ČR vysláni, se vracejí zpět do sídla zaměstnavatele.⁶

1.5 Migrace

1.5.1 Vývoj migrace v ČR

Migrace obyvatelstva je od nepaměti přirozeným jevem v lidské společnosti. Až do roku 1989 byla imigrace do České a Slovenské republiky přísně kontrolována a setkání s někým, kdo se narodil v zahraničí, byla neobvyklá. Možnosti setkání a kontaktů byly do velké míry omezeny sociálně a prostorově. *Významnější příliv imigrantů do země české země se v době komunistického režimu nevyskytl. Na základě mezivládních dohod tehdy docházelo v 80. letech 20. století k regulovanému příchodu zahraničních dělníků z Vietnamu, Kuby, Polska a některých dalších zemí. Celkově však malý rozsah imigrace způsobil nepřipravenost české společnosti přijímat nové, socio-kulturně odlišné obyvatelstvo.⁷ I přesto lze říci, až do roku 1989 byla česká společnost poměrně uzavřená, obehnaná těžko prostupnou hranicí.*

Česká republika má po roce 1989 ve vztahu k imigraci vcelku liberální přístup. Svědčí o tom rychle rostoucí počet cizinců. V roce 1990 bylo v ČR registrováno celkem 35 198 cizinců s povoleným pobytem, v roce 1999 zde žilo legálně již 228 862 cizinců. I přesto, že nárůst imigrace je významný, v ČR zatím nedosahuje průměrné hodnoty imigrace ve vyspělých evropských zemích, která činí 8 - 10 %. Počátek 21. století lze z hlediska migrace charakterizovat jako období rychlého růstu migrantů.⁸ Cizinci se stávají stále početnější a obvyklejší součástí české společnosti.⁹

1.5.2 Mezinárodní migrace

Rozmístění mezinárodních migrantů je velmi nerovnoměrné.

Mezinárodní migranti jsou lidé, kteří žijí mimo stát původu déle než jeden rok. Nejvíce migrantů žije v Evropě (asi 56 milionů), Asii (50 milionů) a Severní Americe (41 milionů). Široké spektrum migrantů zahrnuje jak migranty dobrovolné, tak nucené

⁶ MPSV. Zaměstnávání cizinců. [online].

⁷ MIGHEALTH. Vývoj migrace v českých zemích [online].

⁸ MIGHEALTH. Vývoj migrace v českých zemích [online].

⁹ HOŘAVOVÁ, B. Nečitelní cizinci, s.19.

*migranty a uprchlíky.*¹⁰ Odhaduje se, že dnes žije asi 150 milionů lidí mimo svou mateřskou vlast, mimo zemi, kde se narodil, *šedesát procent migrantů žije ve více rozvinutých zemích světa, čtyřicet procent v těch méně rozvinutých.*¹¹

Velká část zahraničních migrantů se často stěhuje na krátkou vzdálenost, většinou do sousedních zemí.

1.5.3 Důvody migrace

Většina cizinců přichází ze své mateřské země do jiné pracovat, někteří se stěhují za svými příbuznými, důvody mohou být různé. Nejčastějším důvodem migrace mezi státy Evropské unie jsou osobní důvody, například slučování rodin. Dále je to zvědavost a s tím úzce související touha po vzdělávání a získání zkušeností. V neposlední řadě jsou to také důvody ekonomické, které vedou obyvatele unie ke změně „adresy“. Pro cizince z třetích zemí je nejpodstatnější v naší zemi pracovat a tím zlepšit svoji finanční situaci, mnozí z nich podporují celé své rodiny.

Dalším důvodem jsou různé politické motivy, náboženská či etnická nesnášenlivost v zemi, kde cizinci žijí.

*Solidarita a pomoc v nouzi těmto lidem je znakem vyspělých zemí. Před rokem 1989 byla situace v ČR spíše opačná, lidé odcházeli do zahraničí a hledali tam azyl. Učili se cizí jazyk a postupně se zapojovali do místního života. Od této doby se situace značně změnila a naopak Česká republika jako ostatní vyspělé země přijímá uprchlíky v azylových procedurách a rozhoduje o udělování azylu*¹²

Důvodem, proč se cizinci usídlují v naší zemi, může být rovněž špatné životní prostředí v zemi, kde cizinci žijí nebo jiné klimatické důvody.

Migrace mění životy a původní postavení migrujících a zároveň ovlivňuje hostitelskou společnost. Vzájemné působení může být problematické i oboustranně obohacující. Změna prostředí a způsob života migrantů zasahuje nejen do osobní integrity jedince, ale i do rodinných a mezigeneračních vztahů. Náročná je integrace pro děti, rodiče, seniory, dospívající a dospělé, každá jiným způsobem.¹³

¹⁰ HOŘAVOVÁ, B., *Nečitelní cizinci*, s.81-82.

¹¹ HOSKOVCOVÁ, S. *Psychosociální intervence*, s.157.

¹² ČÁPOVÁ, Z., MARXTOVÁ, M. *Děti z uprchlických rodin*, s.5.

¹³ HOSKOVCOVÁ, S. *Psychosociální intervence*, s.163-164

1.6 Azyl

Důvodem azylu může být strach z pronásledování z důvodu rasy, náboženského nebo politického přesvědčení, příslušnosti k určité sociální skupině. Ten, kdo získá status azylanta podle zákona o azylu č. 325/1999 Sb., nemůže být vyhoštěn ze země, má lepší přístup k zaměstnání apod.¹⁴

*Právo na azyl je zakotveno v článku 43 Listiny základních práv a svobod. Povinnost poskytnout azyl není zakotvena nikde.*¹⁵

Ve speciálních případech je možné udělit humanitární azyl – azyl ze zdravotních důvodů. Pokud jedinec získá azyl, mohou příslušníci jeho rodiny získat azyl za účelem sloučení rodiny.

Azyl u nás může být navíc udělen v případech slučování rodin nebo z humanitárních důvodů.

1.6.1 Azylová procedura

Po překročení státní hranice je nutné, aby cizinec oznámil svůj úmysl požádat o azyl. *Prohlášení je možné učinit na hraničním přechodu, v přijímacím středisku, na odboru cizinecké a pohraniční policie za podmínky, že se cizinec dostavil dobrovolně, ve zdravotnickém zařízení v průběhu hospitalizace nebo ve vězení. Cizinec má povinnost dostavit se do 24 hodin od prohlášení do přijímacího střediska, kde podá žádost o azyl.*¹⁶ Je-li hospitalizován nebo je ve vězení, navštíví cizince pracovník Ministerstva vnitra ČR.

V přijímacím středisku proběhne vstupní prohlídka, identifikační úkony, sejmутí otisků prstů a pořízení obrazového záznamu. Tím je zahájeno azylové řízení, které je vedeno v mateřském jazyce žadatele, náklady na tlumočníka hradí stát.

Po provedení všech nezbytných úkonů je žadatel o mezinárodní ochranu přemístěn do pobytového střediska, kde vyčkává rozhodnutí, které podle zákona vydá Ministerstvo vnitra do 90 dnů. Nelze-li vzhledem k povaze věci rozhodnout v této lhůtě, může ji ministerstvo přiměřeně prodloužit.

V pobytovém středisku je s žadatelem proveden pohovor, který patří mezi nejdůležitější úkony azylové procedury a který má blíže specifikovat důvody odchodu ze země, problémy a situaci v zemi původu. V pobytových střediscích mají žadatelé zajištěno

¹⁴ ŠIŠKOVÁ, T., *Menšiny a migranti v České republice*, s. 32.

¹⁵ HOŘAVOVÁ, B., *Nečitelní cizinci*, s.82.

¹⁶ GOLDMANN R. a spol., *Vybrané kapitoly ze sociálních disciplín*, s. 82.

bezplatné ubytování, stravu, popř. kapesné, základní hygienické potřeby a mají nárok na bezplatnou zdravotní péči v rozsahu péče hrazené zdravotními pojišťovnami.

Žadatel má také možnost pobytové středisko za splnění určitých podmínek opustit, popř. pobývat v soukromí (pouze při povolení MV). V případě, že je účastník řízení hlášen k pobytu mimo pobytové středisko, lze mu za určitých podmínek poskytnout finanční příspěvek na dobu nejvýše tři měsíce.

Žadatel může vzít kdykoli v průběhu řízení svoji žádost zpět a požádat ministerstvo o úhradu nákladů spojených s návratem do země původu.

Zřizovatelem všech azylových zařízení je ministerstvo. Rozumí se tím přijímací středisko, pobytové středisko a integrační azylové středisko. Integrační azylové středisko slouží k přechodnému ubytování cizinců, kterým byl již azyl udělen.¹⁷

1.7 Postavení cizinců na trhu práce v okrese Liberec

Okres Liberec má výrazně průmyslový charakter. Tato skutečnost vychází z dlouhodobého vývoje podmíněného přírodními podmínkami. Výrazně jsou zde však zastoupena i další odvětví národního hospodářství jako stavebnictví, obchod, školství, zdravotnictví, doprava a služby, zemědělství. Mezi průmyslovými podniky je vysoký podíl firem (strojírenských, plastikářských, elektronických), jejichž finální výrobky jsou komponenty pro výrobu automobilů. Podíl textilního průmyslu, který měl v oblasti velikou tradici, se výrazně snížil.

Cizinci, kteří přijíždějí do České republiky, resp. do okresu Liberec za prací, působí na trhu práce buď jako zaměstnavatelé, čímž pomáhají vytvářet nová pracovní místa, nebo jako zaměstnanci. Pokud založí nějakou firmu a tím vytvoří pracovní místa, mohou jim být poskytovány určité podnikatelské výhody, např. daňové úlevy. Jako zaměstnanci vstupují na trh práce buď přímo jako odborníci, o které je v zemi zájem, nebo naopak zaujímají takové pracovní pozice, o které Češi zájem nemají a nejsou pro ně zajímavé z důvodu nízké mzdy nebo vůbec nejsou ochotni určité profese vykonávat.

Pro cizince z třetích zemí je nezbytné před příjezdem do České republiky zajistit si povolení k zaměstnání. Úkolem každého státu je usilovat především o dosažení co nejvyšší zaměstnanosti vlastních státních občanů. Obsadil volné pracovní místo cizincem lze tedy pouze v případě, že se v evidenci nezaměstnaných nenajde vhodný český uchazeč, který by

¹⁷ GOLDMANN R. a spol., *Vybrané kapitoly ze sociálních disciplín*, s. 83.

tuto pozici mohl zastávat. Každé volné místo, které zaměstnavatel ohlásí Úřadu práce v Liberci, musí být prioritně nabízeno prostřednictvím úřadu práce uchazečům o zaměstnání a ve chvíli, kdy jej nelze obsadit českým občanem, je možné vydat povolení k zaměstnání cizinci.

Vzhledem k tomu, že je v současné době (koncem roku 2009) rekordně velká nezaměstnanost v celé České republice a podle posledních statistik k 31.12.2009 se míra nezaměstnanosti v okrese Liberec dostala na 10,2 %¹⁸, zpřísnily se podmínky pro získání pracovního povolení pro cizince z třetích zemí. Aktuální novinkou je využívání šedesátidenní lhůty ode dne podání, pro vyřízení pracovního povolení a důslednější prověřování s cílem obsadit volné místo českým uchazečem o zaměstnání.

Bohužel se v některých případech stává i ta skutečnost, že legislativní pravidla s tím spojená tito cizinci nerespektují a pracují v naší zemi nelegálně. V současné době však je tento způsob velmi riskantní a v případě kontroly a zjištění této skutečnosti mohou být cizinci vyhoštěni ze země. Pokud je cizinec zaměstnán nelegálně, může to pro zaměstnavatele znamenat až dvoumilionovou pokutu.

1.8 Zaměstnávání cizinců v okrese Liberec

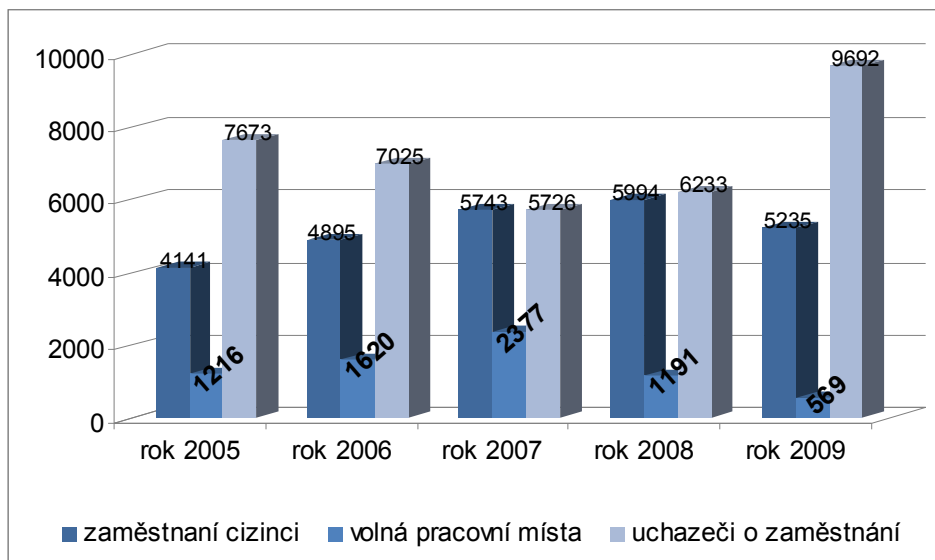
Zahraniční občané, tedy ti, kteří nemají státní občanství České republiky, mají z hlediska možnosti zaměstnání v České republice různá postavení, práva a povinnosti. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rozlišuje tři skupiny pracovníků ze zahraničí, jejichž možnosti se při vstupu na trh práce odvíjejí od různých předpokladů.

Jednu skupinu tvoří cizinci, občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, druhou skupinu tvoří cizinci z třetích zemí, kteří mohou pracovat bez pracovního povolení. Zaměstnavatel má pouze informační povinnost vůči úřadu práce. Třetí skupinou jsou cizinci z třetích zemí, kteří mohou pracovat pouze s platným pracovním povolením.

Následující graf č. 1 nabízí porovnání počtu volných pracovních míst s počtem evidovaných uchazečů o zaměstnání a všech pracujících cizinců v okrese Liberec v jednotlivých letech.

¹⁸ *Výkazy o cizincích v informačním systému ÚP Liberec*

Graf č.1 – Cizinci na trhu práce v okrese Liberec



Zdroj: Zpracovala autorka dle údajů zveřejněných na integrovaném portálu MPSV, dostupných z <http://portal.mpsv.cz>

Na konci roku 2005 bylo na úřadu práce v Liberci evidováno celkem 7 673 uchazečů o zaměstnání, o rok později jejich počet klesl na 7 025 uchazečů. Tato tendence poklesu nezaměstnaných přetrvávala až do 31. 12. 2007, kdy se evidovalo 5 726 uchazečů o práci. Koncem roku 2008 počet nezaměstnaných opět vzrostl, a to na 6 233 uchazečů celkem, vzrůstající tendence pokračovala a na konci roku 2009 úřad práce v Liberci zaznamenal 9 692 nezaměstnaných.

Celkový počet pracujících cizinců (bez ohledu na zemi původu) se od roku 2005 až do konce roku 2008 postupně zvyšoval. Na konci roku 2005 bylo úřadem práce v Liberci evidováno celkem 4 077 cizinců, ke konci roku 2006 jejich počet dosáhl 4 699 cizinců. Na konci roku 2007 to bylo 5 494 a koncem roku 2008 zaznamenal úřad práce 5 669 cizinců. Vlivem hospodářské krize, nedostatku volných míst a vzrůstajícímu počtu nezaměstnaných se začal snižovat i počet pracujících cizinců a na konci roku 2009 je jejich počet snížil na 5 235.

Počet volných pracovních míst měl od konce roku 2005 do konce roku 2007 vzrůstající charakter. K 31.12.2005 bylo zaměstnavateli hlášeno celkem 1 216 volných pracovních míst, v roce 2006 - 1 620 volných pracovních míst a na konci roku 2008 se jejich počet značně snížil na hodnotu 1 191 volných pracovních míst. Počet volných míst začal rapidně ubývat a na konci roku 2009 bylo v okrese Liberec hlášeno pouze 569 volných pracovních míst.

1.8.1 Zaměstnávání občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska

Od 1.5.2004 občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci již nejsou z hlediska zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné postavení jako občané České republiky. Mají tedy na našem území volný pohyb přístup na trh práce, nepotřebují žádné pracovní povolení ani vízum, při možné kontrole jsou povinni prokázat se platným cestovním dokladem, popř. průkazem totožnosti.

Zaměstnavatelé mají pouze informační povinnost místně příslušnému úřadu práce a to nejpozději v den nástupu, v případě ukončení pracovního poměru oznámení této skutečnosti nejpozději do deseti dnů od ukončení zaměstnání.

Tabulka č.1 - Rozdělení platných informačních karet podle zemí původu občanů EU za rok 2005, 2006, 2007, 2008 v okrese Liberec (údaje k 31.12.)

<i>ZEMĚ</i>	<i>ROK 2005</i>	<i>ROK 2006</i>	<i>ROK 2007</i>	<i>ROK 2008</i>	<i>ROK 2009</i>
Polsko	786	1 349	2 153	1 628	1282
Slovensko	1 915	1 963	1 886	1 478	1410
Bulharsko	42 prac.povolení	21 prac.povolení	51	42	37
Německo	17	29	37	41	32
Rumunsko	10 prac.povolení	7 prac. povolení	21	23	30
Velká Británie		8	11	9	4
ostatní země	24	23	34	32	24
CELKEM	2 743	3 372	4 193	3 253	2 819

*Zdroj: Zpracovala autorka dle statistických údajů ÚP Liberec – Výkazy o cizincích v informačním systému
ÚP Liberec*

K 31.12.2008 bylo na Úřadu práce v Liberci zaevidováno 3 253 platných informačních karet občanů EU (1 755 mužů a 1 498 žen).

Největší pokles občanů EU zaměstnaných v libereckém okrese byl zaznamenán u zprostředkovatelských agentur práce. Oproti roku 2007 došlo ke snížení agenturních zaměstnanců z EU o více než polovinu.

Převážnou část pracovníků z EU tvoří občané Polska (1 628) a Slovenska (1 478), kteří pracují v nejrůznějších profesích, převládá však strojírenství.

V souvislosti s hospodářskou krizí, která od konce roku 2008 ovlivňuje trh práce nejen v okrese Liberec ale i v celé České republice, došlo ke snižování počtu cizinců pracujících v okrese Liberec. Již v závěru roku 2008 – ve 3. čtvrtletí 2008 byl zaznamenán úbytek pracovníků, hlavně občanů EU, u nichž zaměstnavatelé ohlašovali na formuláři informační karty předčasné ukončení pracovního poměru. Jednalo se o více jak 500 osob v závěru roku 2008. Největší pokles občanů EU zaměstnaných v libereckém okrese v průběhu roku 2008 byl zaznamenán u zprostředkovatelských agentur práce – o více jak polovinu. To bylo způsobeno tím, že pracovníci agentury nejsou kmenoví zaměstnanci a proto je lze propustit tzv. ze dne na den. Tendence snižování zaměstnanosti občanů EU se výrazně projevila na konci roku 2009, kdy došlo k poklesu o 434 cizinců ze zemí EU.

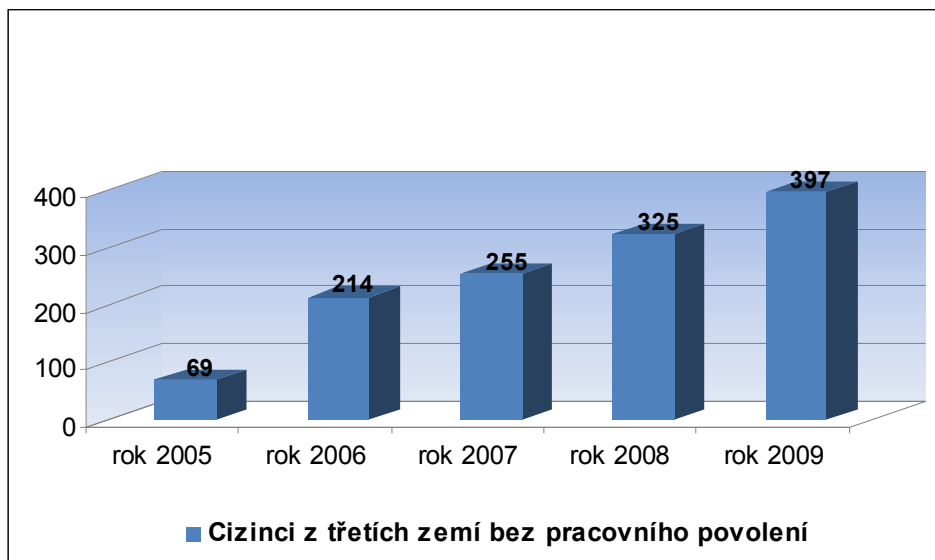
1.8.2 Zaměstnávání cizinců, kteří nepotřebují pracovní povolení

Podobné postavení jako občané EU mají v oblasti zaměstnanosti také občané zemí mimo EU (občané třetích zemí), kteří spadají do specifické kategorie cizinců, vymezené zákonem o zaměstnanosti. Do této kategorie patří cizinci:

- s povoleným trvalým pobytem a povoleným dlouhodobým pobytem za účelem ochrany
- s uděleným azylem nebo doplňkovou ochranou na území ČR
- který se na území ČR soustavně připravuje na budoucí povolání
- který vykonává soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy
- který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách
- který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny

a další specifické skupiny občanů.

Graf č. 2 – Cizinci z třetích zemí bez pracovního povolení



Zdroj: Zpracovala autorka dle údajů zveřejněných na integrovaném portálu MPSV, dostupných z <http://portal.mpsv.cz>

Graf č. 2 nabízí srovnání počtu evidovaných cizinců v okrese Liberec, kteří nepotřebují pracovní povolení, zároveň nejsou členy EU ani EHP ani Švýcarska. Z grafu je patrné, že počet těchto cizinců každým rokem roste. Tuto skutečnost je možné vysvětlit tím, že pro mnoho cizinců je získání trvalého pobytu v České republice cílené. Důvodem jsou pravděpodobně podstatně příznivější podmínky než v jejich vlasti.

1.8.3 Zaměstnávání cizinců s pracovním povolením

Postup a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání zahraničních pracovníků

Pokud chce firma zaměstnat pracovníka ze třetích zemí, který povolení k zaměstnání potřebuje, jsou povinnosti zaměstnavatele odlišné.

Do 31.prosince 2008 byl zaměstnavatel povinen požádat příslušný úřad práce o povolení k získávání cizinců. Toto povolení bylo vydáváno na dobu určitou a opravňovalo zaměstnavatele provádět nábor cizinců na volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek vhodných uchazečů nebylo možné obsadit tuzemským pracovníkem.¹⁹ V době platnosti povolení k získávání cizích pracovníků mohl zaměstnavatel zaměstnat cizince, pokud cizinec měl:

- platné povolení k zaměstnání od úřadu práce, místně příslušného podle místa výkonu práce

¹⁹ Zákon č.435/2004 Sb. § 85. (Platné do 31.12. 2008)

- platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání, popř. povolení ke krátkodobému nebo dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu (i dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti), která korespondovala s povolením k zaměstnání a to pokud zaměstnavatel současně přihlásil cizince k platbě sociálního a zdravotního pojištění.

Od 1. ledna 2009 vstoupila v platnost novela zákona o zaměstnanosti, která dosud platnou právní úpravu v tomto případě zjednodušila a povolení k zaměstnávání cizinců ze zahraničí úplně zrušila. Ostatní podmínky jsou nadále v platnosti. V současné době je možné zaměstnávat cizince, který je držitelem zelené karty, vydané na volné pracovní místo hlášené zaměstnavatelem a zveřejněné v registru volných míst pro držitele zelených karet (podrobněji kap. 1.7).

Postup a povinnosti cizince při vyřizování povolení k zaměstnání

O povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně před svým příchodem na území ČR. Žádost nemusí podávat osobně, je možné dát se zastoupit fyzickou nebo právnickou osobou prostřednictvím písemné plné moci.

V žádosti o povolení k zaměstnání musí být uvedeny:

- *identifikační údaje cizince (jméno, příjmení, bydliště)*
- *adresa v zemi trvalého pobytu a adresa pro doručování zásilek*
- *číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal*
- *druh práce*
- *místo a doba výkonu práce*
- *další nezbytné údaje*

Přílohou žádosti je fotokopie identifikačních údajů z cestovního dokladu, vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná. Dalším dokladem je ověřená kopie dokladu o profesní způsobilosti, vyžaduje-li to charakter požadované profese.²⁰

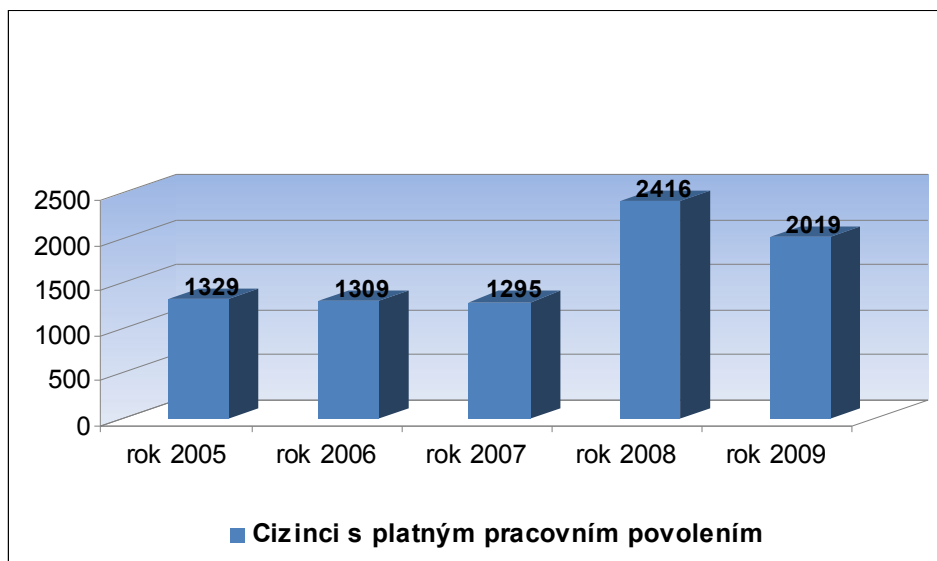
Podmínkou pro vydání pracovního povolení je existence volného, předem ohlášeného pracovního místa. Povolení vydává vždy úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáno.²¹

²⁰ Zákon č. 435 Sb., § 91

²¹ Zákon č. 435 Sb., § 92

Pracovní povolení je nepřenosné, vydává se na dobu nejvíce dvou let , lze jej podle situace na trhu práce každoročně prodlužovat.²²

Graf č. 3 – Cizinci s platným pracovním povolením



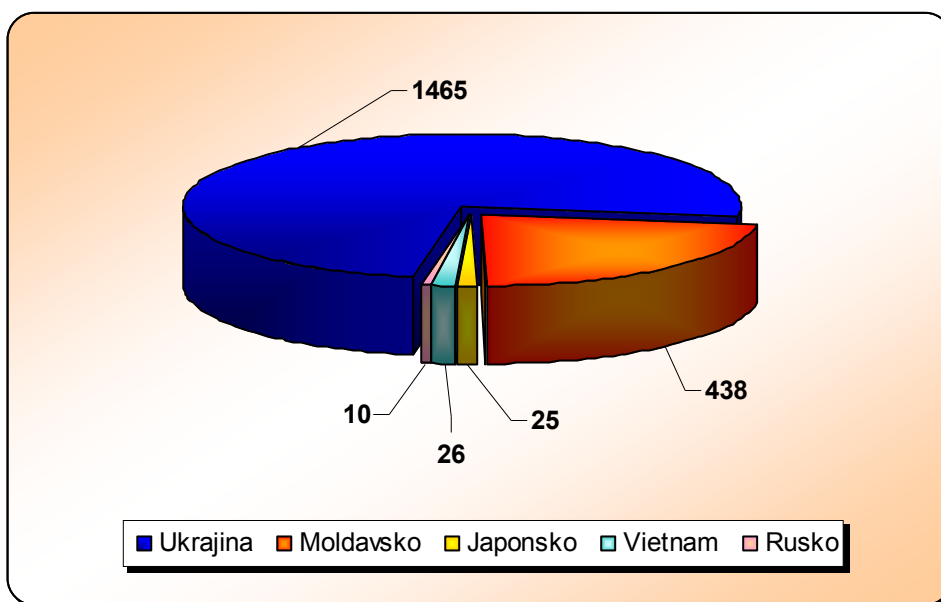
Zdroj: Zpracovala autorka dle údajů zveřejněných na integrovaném portálu MPSV, dostupných z <http://portal.mpsv.cz>

Graf č. 3 popisuje počty platných povolení k zaměstnání cizinců v okrese Liberec od roku 2005 až do konce roku 2009. Mírně klesající počty cizinců od roku 2005 do konce roku 2007 vystřídal prudký nárůst až na téměř dvojnásobnou hodnotu. Na konci roku 2007 bylo vydáno celkem 1 295 pracovních povolení, na konci roku 2008 to bylo 2 416 pracovních povolení. V roce 2009 se jejich počet snížil na 2 019 pracovních povolení.

²² Zákon č. 435 Sb., § 92 odst. 2

Následující graf č.4 ukazuje celkový počet cizinců na konci roku 2009 a rozdělení na pět nejvýznamnějších států.

Graf č. 4 – Počty vydaných pracovních povolení cizinců v okrese Liberec – pět nejvýznamnějších států k 31.12.2009



Zdroj: Zpracovala autorka dle statistických údajů ÚP Liberec – Výkazy o cizincích v informačním systému ÚP Liberec

Největší zájem o práci v Libereckém okrese mají stále občané z Ukrajiny (1 465 platných povolení), Moldávie (438 platných povolení). Tito pracovníci vykonávají kvalifikované i pomocné práce, a to převážně ve stavebnictví, strojírenském a dřevozpracujícím průmyslu, při zpracování kovů, skla a při výrobě pryžových a plastových výrobků. Další skupinu cizinců tvoří občané Vietnamu (26 platných povolení). Japonci (s 25 platnými povoleními) jsou v okrese Liberec zaměstnaní v podniku DENSO jako manažeři, Rusové (s 10 platnými povoleními) jsou zaměstnaní v Divadle F.X.Šaldy jako výkonní umělci.

Vzhledem k vysoké nezaměstnanosti se počty vydaných platných povolení snižují.

1.9 Agenturní zaměstnávání

Další možností, jak zaměstnat cizince, je využít agenturní zaměstnání.

Protože situace na trhu práce, ekonomická situace a výrobní potřeby podnikatelů vyžadují větší flexibilitu i pružnost pracovních sil, jsou pro majitele firem agenturní

zaměstnanci výhodou. Dočasné zaměstnávání, zapůjčování zaměstnanců i najímání pracovní síly je základním smyslem agenturního zaměstnávání.

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováno, požadována úhrada.

*Současně zákon stanoví, že ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.*²³

1.9.1 Působnost a postavení agentur práce

Agentury práce působí zejména na úseku dočasného zaměstnávání a současně zahrnuje agentury (firmy), které působí v oblasti poradenské, informační, přímého zprostředkování zaměstnání zájemcům o práci, dočasného přidělování zaměstnanců (pronajímání pracovní síly), nábore pracovníků a zajišťování úkonů s tím spojených. Snaží se tedy umisťovat „správné“ lidi na „správná“ místa.²⁴ Pojetí dočasného zaměstnání se mění a rozšiřuje tak, jak si to trh diktuje.

*Agentury práce se zabývají pronajímáním a náborem pracovní síly. Jinou formou pronajímání je zakládání a využívání rezervoárů pracovníků. Do nich zařazené osoby si zachovávají své místo (funkci) u běžné společnosti, ale jsou zapůjčovány jiným zaměstnavatelům.*²⁵

Pokud zaměstnavatel (v tomto případě agentura práce) nemůže z různých důvodů přidělovat zaměstnancům práci, může jim stanovit náhradu mzdy v nižším rozsahu, což je 60-80% průměrného výdělku a sjednat s úřadem práce dohodu na částečnou úhradu těchto náhrad. Takovéto řešení umožní zaměstnavatelům (agenturám práce) zachovat si své zaměstnance, aniž s nimi ukončí pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti.²⁶

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., § 58.

²⁴ JOUZA, K., ŽENÍŠKOVÁ M. a SALAČOVÁ M., *Agenturní zaměstnávání*, s. 13.

²⁵ JOUZA, K., ŽENÍŠKOVÁ M. a SALAČOVÁ M., *Agenturní zaměstnávání*, s. 20.

²⁶ JOUZA, K., ŽENÍŠKOVÁ M. a SALAČOVÁ M., *Agenturní zaměstnávání*, s. 16-17.

1.9.2 Povinnosti agentur práce

Agentury práce musí vést evidenci své činnosti pro jejich účinnou kontrolu, evidenci počtu volných míst a jejich zaměstnanců. Agentury práce jsou povinny pro statistické účely sdělovat Ministerstvu práce a sociálních věcí do 31.1. údaje za předchozí kalendářní rok

- a) počet volných míst, na které bylo požadováno zprostředkování
- b) počet jimi umístěných fyzických osob
- c) počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce²⁷

1.9.3 Povolení k agenturnímu zaměstnání

Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby o:

- a) povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky
- b) povolení ke zprostředkování zaměstnání **cizinců** na území České republiky nebo
- c) povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí

Je-li povolení udělováno fyzické osobě, vyžaduje dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky.²⁸

Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání je souhlas Ministerstva vnitra (s cílem zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání, MV zhodnocuje informace bezpečnostního charakteru ze zdrojů policie a zpravodajských služeb).

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu 3 let a povolení lze vydat opakovaně.

Při neplnění povinností (povinnosti vyplývající ze zákoníku práce nebo neplnění oznamovací povinnosti) může Ministerstvo práce a sociálních věcí povolení ke zprostředkování odejmout, nebo v případě, že Ministerstvo vnitra odvolá souhlas s vydáním povolení ke zprostředkování.²⁹

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., § 59.

²⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., § 60 odst. 1-2.

²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., § 60-63.

1.9.4 Formy agenturního zaměstnání

Základními formami agenturního zaměstnávání jsou:

- a) Zprostředkování zaměstnání
- b) Zprostředkování dočasným přidělením
- c) Pronájem zahraničních pracovníků

Zprostředkování zaměstnání je činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Součástí zprostředkování je rovněž poradenská a informační činnost. Aby agentury mohly spolehlivě vykonávat tyto činnosti, musí mít aktuální a spolehlivý přehled o všech pracovních příležitostech a spolupraci úřadů práce.

Zprostředkování dočasným přidělením spočívá v tom, že agentura práce *může uzavřít pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti s fyzickou osobou za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (uživatele). Jedná se o dočasné přidělení zaměstnance (pronájem pracovní síly).*³⁰

Pronájem zahraničních pracovníků

Po vstupu do EU české firmy daleko více využívají výhod rozšířeného pracovního trhu.

O pronájem pracovní síly se jedná tehdy, jestliže

- *zahraniční firma sjedná smlouvu s firmou v ČR za účelem vyslání jejího zaměstnance na práci do české firmy a ve prospěch této firmy.*³¹

V podnikatelské praxi mohou v souvislosti s pronájmem zahraniční pracovní síly nastat dvě situace:

a) Vysílání zaměstnance zahraniční firmy za účelem pronájmu pracovní síly, kdy jedním ze znaků této smlouvy je dosažení zisku

Jedná se o podnikání zahraniční firmy na území ČR v podobě pronájmu pracovní síly. Jestliže cizinec provozuje podnikatelskou činnost jak v ČR, tak v zahraničí, zřizuje v ČR pouze organizační složku svého podniku. V tomto případě je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným úřadem práce počty a profese vysílaných zaměstnanců a úřad práce

³⁰ JOUZA, K., ŽENÍŠKOVÁ M. a SALAČOVÁ M., *Agenturní zaměstnávání*, s. 61.

³¹ JOUZA, K., ŽENÍŠKOVÁ M. a SALAČOVÁ M., *Agenturní zaměstnávání*, s. 77.

může následně vydat cizinci povolení k zaměstnání, pokud bylo jeho zahraničnímu zaměstnavateli vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.³²

b) Vysílání zaměstnance zahraniční firmy k české firmě bez pronájmu této pracovní síly

Cizinec bude pracovat ve prospěch zahraniční firmy nebo bude vyslán na práci ve prospěch české firmy. V tomto případě pro zahraniční firmu, půjde jen o úhradu nákladů.

Zahraniční firma nebude potřebovat povolení MPSV, povolení cizince k zaměstnání se vyžadovat bude.³³

1.10 Zelené karty

Cílem zavedení zelených karet je flexibilní nábor odborníků ze zahraničí a snížení administrativní zátěže na straně zaměstnavatele i cizince.

Zelená karta se vydává na konkrétní volné pracovní místo v České republice. Místa vhodná pro zelené karty jsou zejména ta, která se nedaří obsadit pracovníky z České republiky nebo EU. Zjednodušeně představuje současně pracovní povolení a povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky. Cizinec tedy po jejím vydání není povinen žádat o vízum.

Zákon stanoví tři úrovně kvalifikací označené písmeny A – kvalifikace vysokoškolská, B – alespoň výuční list, C – ostatní.

Zelená karta je prozatím určena jen pro cizince, občany následujících zemí: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatsko, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Bosna a Hercegovina, Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko a Ukrajina.

Platnost zelené karty jsou 2 roky, u zelené karty typu A a B je možné její platnost za určitých okolností prodlužovat vždy až o 3 roky.

Na rozdíl od pracovního povolení se nevyžaduje vyjádření zaměstnavatele, proto je vhodné předem kontaktovat zaměstnavatele a dohodnout podrobnosti o volném pracovním místě.

Zastupitelský úřad vyrozumí cizince o schválení žádosti do 2 měsíců od podání a v případě schválení vydá pracovní vízum. Cizinec si kartu vyzvedne na předem určeném pracovišti odborové a migrační politiky Ministerstva vnitra.

³² Zákon č. 435/2004 Sb., § 95 odst. 4.

³³ JOUZA, K., ŽENÍŠKOVÁ M. a SALAČOVÁ M., *Agenturní zaměstnávání*, s. 80.

1.10.1 Využití zelených karet

System zelených karet je platný od 1.1.2009.

V současné době je nutné konstatovat a podle statistik a své dosavadní praxe mohu uvést, že cizinci, ale především firmy nemají zájem o zelené karty. Viníkem není jen současná ekonomická krize. Zaměstnavatelé, kteří si doposud své zaměstnance „vybírali“ nyní vůbec netuší, jaký pracovník by na jeho volné místo přicestoval. Nezná jeho pracovní morálku a je to pro něj naprosto anonymní pracující. Zaměstnavatel si tedy raději sám konkrétního pracovníka vybere a pro něj je ochoten vybavit všechny potřebné doklady, aby mohl pro jeho firmu pracovat.

Zelené karty se minuly v čase. Šest let je stát připravoval, v současné době o ně není žádný zájem.

1.11 Nelegální práce cizinců

Podstatou nelegální zaměstnanosti je porušování obecně závazných předpisů umožňujících zaměstnání, podnikání, vstup a pobyt cizinců.

Nelegální zaměstnanost lze těžko evidovat a informace o rozsahu a příčinách, profesích a oborech jsou nepřesné.³⁴

V důsledku nelegální práce dochází k daňovým únikům, stát je krácen i na odvodech sociálního zabezpečení. Nelegální pracovní síla představuje konkurenci na českém trhu práce a snižuje standardy zaměstnaneckých práv i pro české zaměstnance. Cizinci v neregulérním postavení jsou snadnou obětí vykořisťování a obchodu s lidmi.

Nelegální práce je z těchto důvodů daleko závažnější problém než případné drobné nesrovnalosti v postupu při vyřizování pracovního povolení.

Stát se z těchto důvodů snaží bojovat proti nelegálnímu zaměstnávání cizinců a jako opatření posiluje kontroly a stanovuje vysoké tresty za porušování zákona.

Kontrolní činnost probíhá jednak z podnětu úřadu práce a jiných subjektů, např. Celního úřadu, Cizinecké policie, s nimiž při kontrole úřad práce spolupracuje. V současné době, zřejmě v důsledku rostoucí nezaměstnanosti, jsou stále častěji podávány podněty ke kontrole také ze strany občanů.

³⁴ KROUPA A. *Nelegální zaměstnávání a podnikání cizinců na českém trhu práce*, s.4.

K nejpočetnější skupině podle státní příslušnosti nelegálně či neohlášeně zaměstnaných cizinců se dlouhodobě řadí občané Ukrajiny a Slovenska.

Nelegální práci cizinců je věnována stále větší pozornost.

1.12 Nejpočetnější skupiny cizinců žijících v České republice

V České republice žijí některé skupiny cizinců, které mají své charakteristiky, odlišnou mentalitu, zvyky a obyčeje. Jak uvádí graf. č. 4, nejpočetnější skupinou cizinců jsou občané z Ukrajiny. Zajímavou a poměrně početnou skupinou jsou Vietnamci. Další charakteristickou skupinou, která osídluje především hlavní město Prahu a lázeňské město Karlovy Vary, jsou občané z Ruska. Všem těmto skupinám jsou věnovány následující podkapitoly.

1.12.1 Ukrajinci

Na pracovním trhu v okrese Liberec jsou Ukrajinci trvalou konstantou a ukrajinská migrační komunita je spolu se slovenskou migrační komunitou v okrese Liberec nejpočetnější. Mezi ukrajinskými pracovníky převažují mladí muži, ženatí, s dětmi. Obecně vysoká vzdělanostní úroveň Ukrajinců nekorresponduje s typem vykonávaných prací u nás.³⁵

Jejich zaměstnanost převažuje již tradičně v nekvalifikovaných oborech, a to převážně ve stavebnictví. V poslední době se začínají prosazovat i ženy, především v potravinářském průmyslu – v okrese Liberec jako pekaři v místní liberecké pekárně, nebo jako prodavači v obchodních řetězcích, rovněž v plastikářském průmyslu. Přetrvává jejich vysoká pracovní aktivita, ochota pracovat nad rámec pracovní doby, téměř nulová absence v zaměstnání. Dochází k častému zneužívání zaměstnavatelem především ve smyslu vyplácení velmi nízkých mezd, neuspokojivých pracovních podmínek, někdy i zadržování potřebných dokladů.

³⁵ ŠIŠKOVÁ, T., *Menšiny a migranti v České republice*, s.89-98.

1.12.2 Vietnamci

Motivem příchodu Vietnamců do ČR je v naprosté většině možnost zlepšení ekonomické situace, vidina lepšího výdělku. Neemigrují tedy v touze po změně kulturního prostředí nebo poznání něčeho nového. Smysl svých ekonomických aktivit formulují Vietnamci žijící v ČR do tří zásad: 1/ užít na dobré úrovni rodinu, 2/ finančně zabezpečit děti a 3/ postarat se o rodiče, kteří jsou ve Vietnamu.³⁶

Vietnamský národ je typický svým lidovým charakterem a hrdostí na svou statečnost.

Rodina pro ně zůstává nejsilnější životní hodnotou. Rodičům, učitelům, starším sourozencům se musí projevovat úcta, na druhou stranu mají starší povinnost starat se o „níže“ postavené.

Další důležitou hodnotou je vzdělání, rodiny jsou mnohdy ochotny za vzdělání alespoň jednoho dítěte utratit veškeré našetřené prostředky.

Pro Vietnamce je typické odlišné chování. Příkladem, pro nás nepochopitelným a nepřirozeným, je „úsměv na tváři“. Ve Vietnamu (ale i v jiných státech Asie) neznamená úsměv jen pocit radosti a veselosti, ale vyjadřuje rovněž omluvu. Proto se rodiče při trestání svých dětí usmívají, ačkoli se necítí příjemně. Mají-li nesnáze a problémy, je pro ně přirozené se usmívat.

Pohostinnost patří k jedné ze základních ctností slušného chování. Pokud u jídla někdo mlaská a řihá, znamená to pocit spokojenosti a pochvala hostiteli. U jídla, u kterého se sejde celá rodina, se tradičně řeší nejdůležitější otázky domácnosti, obchodu, vzdělání dítěte. Obědvá se velmi dlouho.

Organizovaně a ve větším počtu začali Vietnamci přijíždět do Československa v 50. letech 20. století po navázání diplomatických vztahů. V šedesátých a sedmdesátých letech byly podepisovány další dohody, které měly podpořit rozvoj hospodářských styků a na přijetí většího počtu techniků, kvalifikovaných dělníků na výškolení do československých škol do strojírenství, kovoprůmyslu, chemického průmyslu, sklářství, apod.

V roce 1981 bylo v Československu již asi 30 tisíc vietnamských občanů, z toho dvě třetiny pracujících v dělnických profesích. Po politickém přelomu roku 1989 Česká republika vyrovnala finančně své nesplněné závazky vůči Vietnamu a přerušila téměř veškeré mezistátní vztahy, čímž si uzavřela cestu na nově se rozvíjející vietnamský trh.

³⁶ MIGHEALTH. *Vývoj migrace v českých zemích* [online].

Od devadesátých let do České republiky přicházejí Vietnamci již většinou z jiných důvodů než za studiem a odbornou praxí. Bez ohledu na své předchozí vzdělání se živí především obchodní činností v podmínkách našeho tržního hospodářství.³⁷

V poslední době se Vietnamci v okrese Liberec snaží proniknout i do textilního průmyslu a prosazují se jako šičky. Z neoficiálního zdroje jsou velmi pracovití, ale v současné, stále se zvyšující nezaměstnanosti se jim nedaří získat pracovní povolení pro tak vysoký počet osob, jaký požadují.

1.12.3 Ruská komunita

Hlavními rysy, které předurčují této komunitě její postavení u nás jsou:

- 1) *negativistický postoj vůči všemu „ruskému“, což pramení především z nezapomenutelného vpádu sovětských vojsk v roce 1968*
- 2) *novodobá éra „ruského mafiánství, která je srovnávána s tradiční italskou mafií (a to nejenom na evropském kontinentu)“³⁸*

Ruská komunita se soustřeďuje v ČR ve dvou výrazných centrech ruské imigrace – v hlavním městě Praha a v Rusy oblíbeném lázeňském středisku v západních Čechách – v Karlových Varech.

Působí tu řada podnikatelů, kteří zaměstnávají pouze své krajany, výše jejich mezd i vzdělanost je srovnatelná s naší. Velkou migrační motivací je nezaměstnanost, rostoucí chudoba v Rusku, nedostupnost lékařské péče, zhoršující se zdravotní stav populace, vzdělávání apod.³⁹

³⁷ ŠIŠKOVÁ, T., *Menšiny a migranti v České republice*, s.99-105.

³⁸ ŠIŠKOVÁ, T. *Menšiny a migranti v České republice*, s.74.

³⁹ ŠIŠKOVÁ, T. *Menšiny a migranti v České republice*, s.75-79.

1.13 Hodnocení zahraniční zaměstnanosti na trhu práce v Liberci v současnosti

Vysoká a stále stoupající nezaměstnanost nejen v okrese Liberec, ale i v celé České republice, vedla Ministerstvo práce a sociálních věcí k doporučení, aby všechny úřady práce důsledně monitorovaly trh práce a vydávaly povolení k zaměstnání pro cizince se zvýšenou obezřetností.

Při obsazování volných míst je nutné upřednostňovat uchazeče o zaměstnání z řad občanů České republiky a sledovat, zda zaměstnavatel účelově neodmítá evidované uchazeče o zaměstnání s úmyslem zaměstnat cizince.

Prodlužovat povolení k zaměstnání by se měla pouze těm cizincům, jejichž pracovní místa jsou jen těžko obsaditelná občany České republiky, jednotlivé žádosti je nutné posuzovat individuálně a rovněž s ohledem na sociální a rodinné vazby a potřeby cizinců.

Zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnávat cizince před českými uchazeči o práci z několika důvodů. Hlavním důvodem je bezesporu levnější pracovní síla pro zaměstnavatele. Nižší náklady na cizince nejsou však jediným důvodem, proč někteří zaměstnavatelé dávají přednost cizincům. Cizinci, kteří pracují nejenom v okrese Liberec, ale i v celé České republice, vidí hlavní smysl práce ve zlepšení své finanční situace. Jsou tedy ochotni přijmout práci, která neodpovídá jejich vzdělání. Za samozřejmost považují pracovat nad rámec pracovní doby, jsou ochotni pracovat i ve dnech pracovního volna. Někteří cizinci dokonce práci o víkendech a svátcích vyžadují a kromě hlavního pracovního poměru uzavírají i různé vedlejší pracovní poměry, podle nabídky trhu práce.

V teoretické části bakalářské práce, v kap. 1.8.2, je patrný v okrese Liberec nárůst počtu cizinců z třetích zemí, kteří nepotřebují pracovní povolení. Údaje o počtech cizinců byly použity ze statistik uveřejněných na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Tyto údaje jasně potvrzují tu skutečnost, že se cizinci v okrese Liberec snaží usadit natrvalo a získávají buď trvalý pobyt nebo vízum za účelem sloučení rodiny. V následující kapitole č.1.8.3, která je součástí teoretické části, je stejným způsobem znázorněný počet cizinců z třetích zemí, kteří potřebují pracovní povolení. Počet vydaných povolení pro cizince z třetích zemí v roce 2009 oproti předchozímu roku klesl. Důvodem je zvyšující se nezaměstnanost úbytek volných pracovních míst na trhu práce. Zájem cizinců pracovat v okrese Liberec je stále velký.

2 PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření zaměřené na zaměstnavatele, mělo za cíl zjistit význam legální práce cizinců pro zaměstnavatele v okrese Liberec.

Prvním předpokladem bylo, že alespoň 70 % respondentů zaměstnává cizince z důvodů nižších mzdových nákladů.

Druhým předpokladem bylo, že překážkou pro zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců (alespoň u 20 %) je zdlouhavá administrativa.

Cílovou skupinou byli zaměstnavatelé větších či menších firem v okrese Liberec, kteří zaměstnávají cizince. V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 40 zaměstnavatelů, resp. firem, o kterých bylo předem podle statistických údajů Úřadu práce v Liberci prověřeno, že zaměstnávají cizince.

Dalším parametrem pro výběr výzkumného vzorku byla identifikace firem podle státního občanství jednatele firmy. Předem byla stanovena hranice, kdy bylo osloveno přesně 50 % respondentů, kde jednatelem je občan ČR a zbývajících 50 % respondentů, kde je jednatelem cizinec. Vyhodnocení odpovědí je vzhledem k naprosté rovnováze hodnoceno sumárně. Dotazník obsahoval 22 jednoduchých a stručných otázek.

Dotazníky byly distribuovány respondentům buď elektronicky nebo osobně, v časovém rozmezí od 26. února 2010 do 20. března 2010.

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno 40 respondentů. Dotazník nakonec vyplnilo 34 z nich. Z toho vyplývá, že celková návratnost dotazníků byla 85 %. Dotazník je přiložen v příloze č. 1.

Pro přehlednost jsou data uvedena v tabulce č. 2

Tabulka č. 2 : Počet respondentů a návratnost dotazníků

	<i>Počet respondentů.</i>	<i>Počet navracených dotazníků.</i>	<i>Návratnost dotazníků (%)</i>
Celkem	40	34	85

2.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Výsledky provedeného šetření jsou pro lepší přehlednost převedeny do tabulek a grafů.

V této kapitole jsou vyhodnoceny pouze nejdůležitější otázky průzkumu, ostatní jsou uvedeny v příloze č. 2

Jednou z nejdůležitějších otázek dotazníkového šetření byla otázka č. 21: „**Co je hlavním důvodem, proč vaše firma zaměstnává cizince?**“

Zaměstnavatelé měli pouze jednu možnost, aby se skutečně zamysleli a vyhodnotili, co je hlavním důvodem, aby ve své firmě zaměstnávali cizince. Odpovědi na tuto otázku byly stěžejní a měly potvrdit nebo vyvrátit předpoklad, že využití zahraniční pracovní síly na našem trhu znamenají pro zaměstnavatele nižší mzdové náklady na cizince.

Následující tabulka č. 3 a graf č. 5 zachycují odpovědi respondentů.

Tabulka č. 3 : Hlavní důvody, proč firmy zaměstnávají cizince

Co je hlavním důvodem, proč vaše firma zaměstnává cizince?	Počet respondentů	%
nižší mzdové náklady na tyto zaměstnance	7	21
flexibilita zaměstnanců	9	25
vyšší pracovní výkony	7	21
ochota pracovat nad rámec pracovní doby	3	9
ochota vykonávat práci na nižší kvalifikační úrovni	3	9
nedostatek vhodných uchazečů z Čech	3	9
blízkost hranic	1	3
jednatel je cizinec	1	3
Celkem	34	100

Jak je patrné z tabulky č. 3, nejvíce respondentů uvedlo jako hlavní důvody zaměstnávání cizinců **flexibilitu zaměstnanců** (25 %).

Teprve dalšími důvody byly nižší mzdové náklady na zaměstnance a vyšší pracovní výkony (shodně 21 %). Následoval nedostatek vhodných uchazečů z ČR (9 %), dalšími důvody jsou ochota pracovat nad rámec pracovní doby, ochota vykonávat práci na nižší kvalifikační úrovni a nedostatek vhodných uchazečů z Čech (shodně 9 %). Pouhá 3 % dotázaných uvedla jako důvod, proč zaměstnává cizince, blízkost hranic a skutečnost, že jednatel společnosti je cizinec.

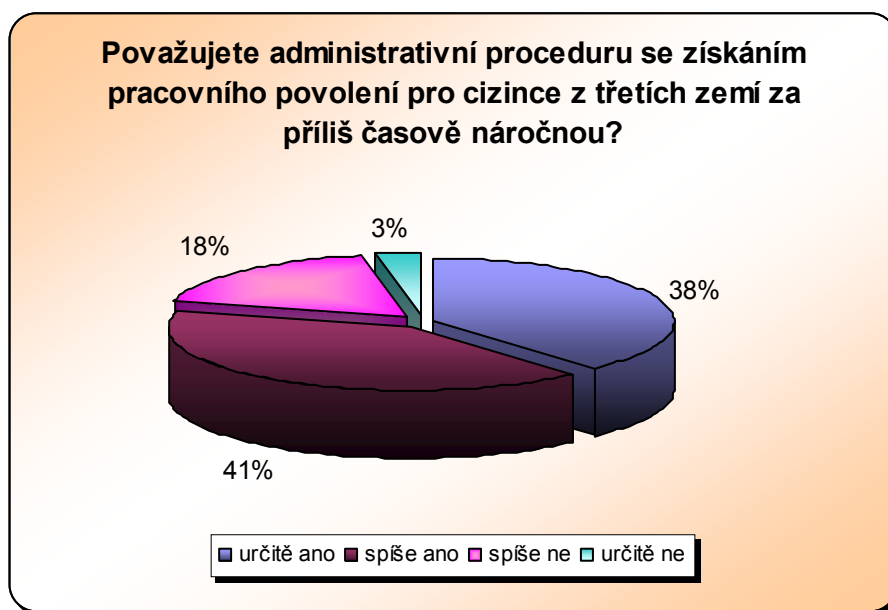
Druhým předpokladem bylo, že zaměstnavatelé nezaměstnávají více cizinců z důvodu zdlouhavé administrativy.

Respondenti odpovídali na otázku č. 17: „**Považujete administrativní proceduru se získáním pracovního povolení pro cizince z třetích zemí za příliš časově náročnou?**“

Tabulka č. 4: Považujete administrativní proceduru se získáním pracovního povolení pro cizince z třetích zemí za příliš časově náročnou?

Považujete administrativní proceduru se získáním pracovního povolení pro cizince z třetích zemí za příliš časově náročnou?	Počet respondentů	%
určitě ano	13	38
spíše ano	14	41
spíše ne	6	18
určitě ne	1	3
Celkem	34	100

Graf č. 5: Považujete administrativní proceduru se získáním pracovního povolení pro cizince z třetích zemí za příliš časově náročnou?



Nejvíce respondentů považuje administrativní proceduru se získáním pracovního povolení pro cizince z třetích zemí za spíše časově náročnou (41 %), 38 % dotázaných odpovědělo, že zmíněná administrativní procedura je určitě časově náročná. 18 % respondentů se domnívá, že administrativní procedura spojená se získáním pracovního povolení je spíše nenáročná, 3 % si myslí, že určitě není náročná.

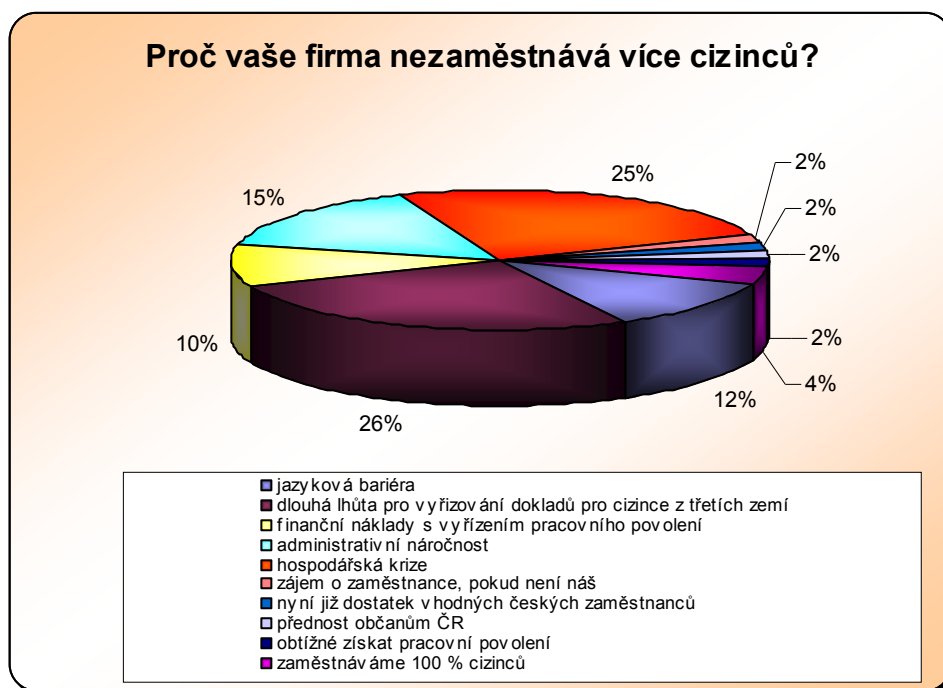
Dále bylo pro tuto bakalářskou práci důležité zjistit, jaké jsou důvody, proč společnost nezaměstnává více cizinců.

Otázka č. 22 z dotazníku byla položena následovně: „Proč vaše firma nezaměstnává více cizinců?“

Tabulka č. 5: Důvody, proč společnosti nezaměstnávají více cizinců

Proč vaše firma nezaměstnává více cizinců?	Počet respondentů	%
jazyková bariéra	6	12
dlouhá lhůta pro vyřizování dokladů pro cizince z třetích zemí	14	27
finanční náklady s vyřízením pracovního povolení	5	10
administrativní náročnost	8	15
hospodářská krize	13	24
zájem o zaměstnance, pokud není náš	1	2
nyní již dostatek vhodných českých zaměstnanců	1	2
přednost občanům ČR	1	2
obtížné získat pracovní povolení	1	2
zaměstnáváme 100 % cizinců	2	4
Celkem	52	100

Graf č. 6: Důvody, proč společnosti nezaměstnávají více cizinců



Také graf č. 6 a tabulka č. 5 potvrzují předpoklad, že největší překážkou při zaměstnávání většího počtu cizinců je pro společnost příliš dlouhá lhůta pro vyřizování dokladů pro cizince z třetích zemí, a to 27 %. Druhou uvedenou největší překážkou je pro zaměstnavatele hospodářská krize, 24 %. Dalšími významnými faktory jsou administrativní náročnost (15 %), jazyková bariéra (12 %) a finanční náklady s vyřízením

pracovního povolení pro cizince (10 %). Čtyři procenta respondentů na tuto otázku odpověděla, že zaměstnává 100 % cizinců. Po dvou procentech bylo shodně uváděno, že společnost nezaměstnává více cizinců z důvodu dostatku vhodných českých zaměstnanců, přednosti občanům ČR a obtížnosti získání pracovního povolení.

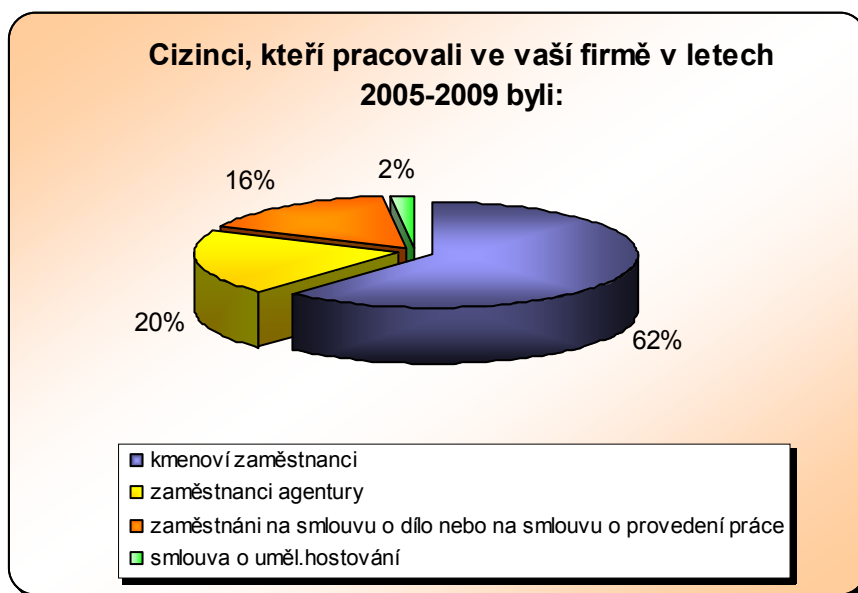
V tomto dotazníkovém šetření bylo také zjišťováno prostřednictvím otázky č. 3, jestli cizinci u zaměstnavatele pracovali jako kmenoví zaměstnanci, zaměstnanci agentury, jestli byli zaměstnáni na smlouvu o dílo či jinou smlouvu.

Následující tabulka č. 6 shrnuje odpovědi respondentů.

Tabulka č. 6: Pozice, které cizinci ve firmě vykonávali

Cizinci, kteří pracovali ve vaší firmě v letech 2005-2009 byli:	Počet respondentů	%
kmenoví zaměstnanci	31	62
zaměstnanci agentury	10	20
zaměstnání na smlouvu o dílo nebo na smlouvu o provedení práce	8	16
smlouva o uměl. hostování	1	2
Celkem	50	100

Graf č. 7: Pozice, které cizinci ve firmě vykonávali



Jak ukazuje tabulka č. 6 a graf č. 7, v 62 % se jednalo o cizince, kteří byli kmenovými zaměstnanci společnosti. Dvacet procent cizinců nastoupilo u firem prostřednictvím agentury, 16 % cizinců bylo zaměstnáno prostřednictvím smlouvy o dílo nebo na smlouvu o provedení práce a pouhá 2 % podepsala smlouvu o uměl. hostování.

Úkolem další otázky č. 4 bylo zjistit, „**Jaké pozice obsazují/obsazovali ve firmě cizinci?**“

Tabulka č. 7: Pozice, které byly/jsou cizinci obsazovány

Jaké pozice obsazují/obsazovali ve vaší firmě cizinci?	Počet respondentů	%
pomocné práce	16	27
kvalifikované práce (vyučení)	24	40
odborné práce se středním vzděláním	15	25
odborné práce s vysokoškolským vzděláním	5	8
Celkem	60	100

Graf č. 8: Pozice, které byly/jsou cizinci obsazovány



Ve 40 % vykonávali cizinci u svých zaměstnavatelů kvalifikované práce. Pomocné práce byly přiřazeny 27 % přijatých cizinců, 25 % cizinců bylo přijato na odborné práce a nejméně, pouhých 8 % cizinců bylo s vysokoškolským vzděláním a vykonávali odbornou práci.

Co se týká pracovních výkonů cizinců v porovnání s českými pracovníky, odpověď na otázku č. 5 dá následující tabulka č. 8 a graf č. 9.

Tabulka č. 8: Jaký je pracovní výkon cizinců ve srovnání s českými pracovníky?

Jaký je pracovní výkon cizinců ve vaší firmě ve srovnání s českými pracovníky?	Počet respondentů	%
vyšší	16	47
srovnatelný	18	53
nižší	0	0
Celkem	34	100

Graf č. 9: Jaký je pracovní výkon cizinců ve srovnání s českými pracovníky?



Z tabulky č. 8 a grafu č. 9 je zřejmé, že z větší části je pracovní výkon cizinců srovnatelný s českými pracovníky, 53 %. Zbýlých 47 % dotázaných si myslí, že pracovní výkon cizinců je v porovnání s českými pracovníky vyšší. Žádný z dotázaných neuvedl, že by byl pracovní výkon cizinců nižší než pracovní výkon českých pracovníků.

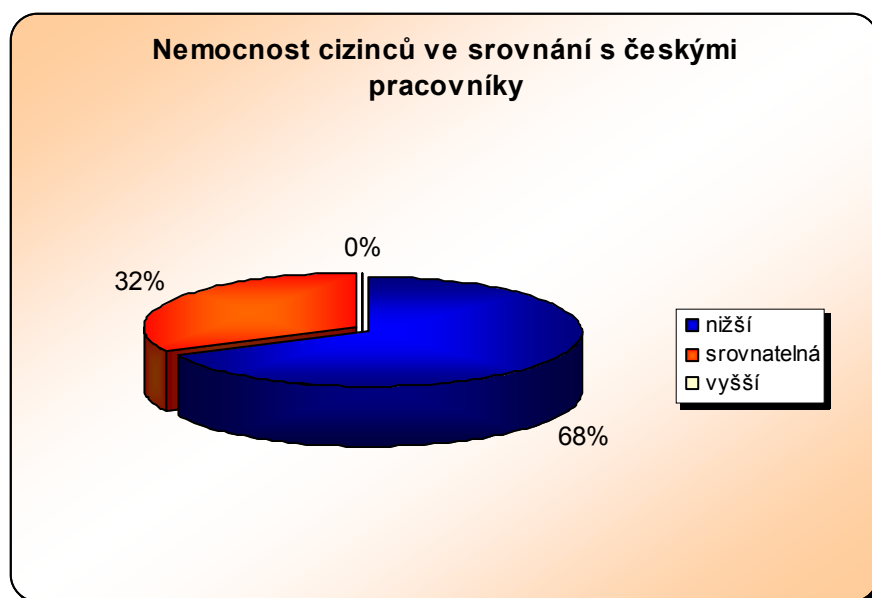
V dotazníkovém šetření byla také otázka č. 7, srovnávající nemocnost cizinců ve srovnání s českými pracovníky.

Následující tabulka č. 9 zachycuje výsledky.

Tabulka č. 9: Srovnání nemocnosti cizinců a českých pracovníků

Jaká je nemocnost cizinců ve srovnání s českými pracovníky?	Počet respondentů	%
nižší	23	68
srovnatelná	11	32
vyšší	0	0
Celkem	34	100

Graf č. 10: Srovnání nemocnosti cizinců a českých pracovníků



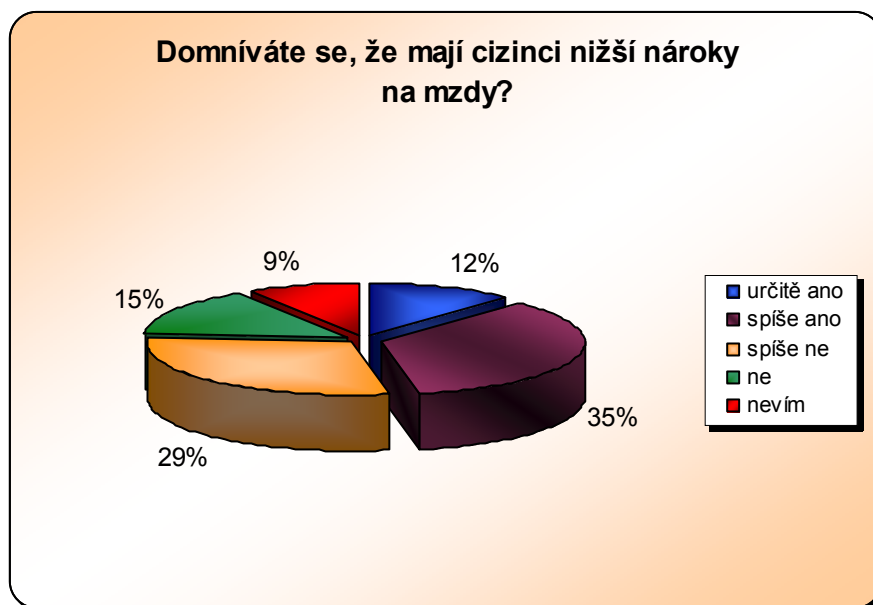
Podle respondentů je nemocnost cizinců ve srovnání s českými pracovníky nižší, 68 %. Zbýlých 32 % dotázaných se domnívá, že nemocnost cizinců je srovnatelná s českými pracovníky. Žádný z respondentů neuvedl, že by nemocnost cizinců byla vyšší než nemocnost českých pracovníků.

Jedna z otázek dotazníkového šetření se týkala mezd cizinců. Konkrétní znění otázky č. 8 bylo následující: „Domníváte se, že mají cizinci nižší nároky na mzdu než Češi?“.

Tabulka č. 10: Domníváte se, že mají cizinci nižší nároky na mzdu než Češi?

Domníváte se, že mají cizinci nižší nároky na mzdu než Češi?	Počet respondentů	%
určitě ano	4	12
spíše ano	12	35
spíše ne	10	29
ne	5	15
nevím	3	9
Celkem	34	100

Graf č. 11: Domníváte se, že mají cizinci nižší nároky na mzdu než Češi?



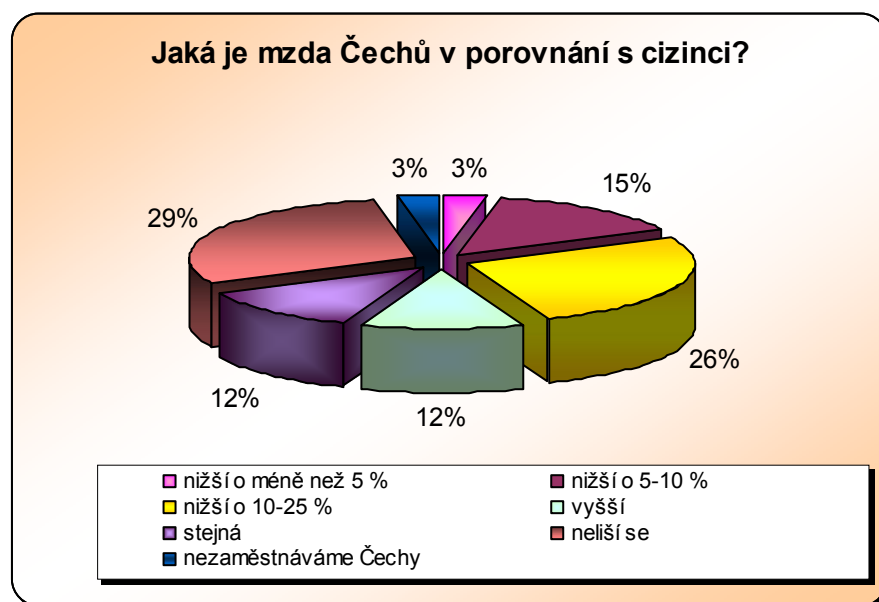
Jak je patrné z tabulky č. 9 a grafu č. 11, nejčastěji se respondenti domnívají, že cizinci mají na mzdu spíše (35 %) nižší nároky v porovnání s českými pracovníky. Druhá, nejčastěji označovaná možnost byla opačného názoru, konkrétně se respondenti domnívali, že cizinci spíše nemají nižší nároky na mzdy (29 %). Patnáct procent dotázaných uvedlo, že cizinci nemají nižší nároky na mzdy. Dvanáct procent respondentů si naopak myslí, že cizinci určitě mají nižší nároky na mzdu a 9 % neví.

Také následující otázka č. 9 se týkala mezd cizinců. Její znění bylo následující:
„Jaká je mzda Čechů v porovnání s cizinci?“

Tabulka č. 11: Porovnání mezd cizinců s českými pracovníky

Jaká je mzda Čechů v porovnání s cizinci?	Počet respondentů	%
nižší o méně než 5 %	1	3
nižší o 5-10 %	5	15
nižší o 10-25 %	9	26
vyšší	4	12
stejná	4	12
neliší se	10	29
nezaměstnáváme Čechy	1	3
Celkem	34	100

Graf č. 12: Porovnání mezd cizinců s českými pracovníky



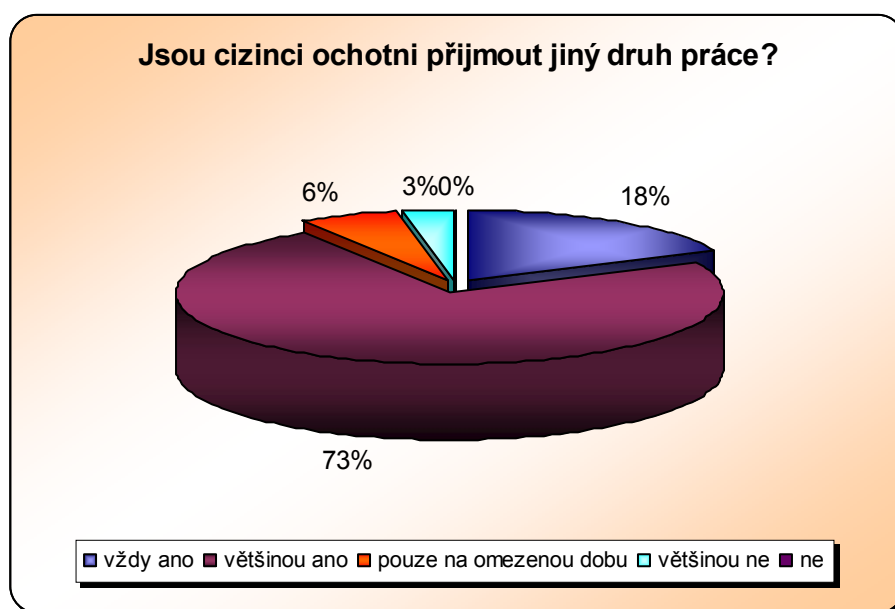
Podle oslovených zaměstnavatelů se z 29 % mzda cizinců a českých pracovníků nelíší. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že mzda je u cizinců nižší o 10-25 % (26 % respondentů). V 15 % byla uvedena mzda u cizinců nižší o 5-10 %. Shodně 12 % dotázaných uvedlo, že je mzda vyšší a že je mzda stejná bez rozdílu národnosti. Pouhá 3 % respondentů tvrdí, že mzda cizinců je nižší než českých pracovníků a to o méně než 5 %. Zbývá 3 % Čechy vůbec nezaměstnává.

Zaměstnavatelům byla také položena otázka č. 12, zda jsou cizinci ochotni přijmout i jiný druh práce než tu, která odpovídá jejich kvalifikaci.

Tabulka č. 12: Jsou cizinci ochotni přijmout jiný druh práce?

Jsou cizinci ochotni přijmout jiný druh práce (práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci)?	Počet respondentů	%
vždy ano	6	18
většinou ano	25	73
pouze na omezenou dobu	2	6
většinou ne	1	3
ne	0	0
Celkem	34	100

Graf č. 13: Jsou cizinci ochotni přijmout jiný druh práce?



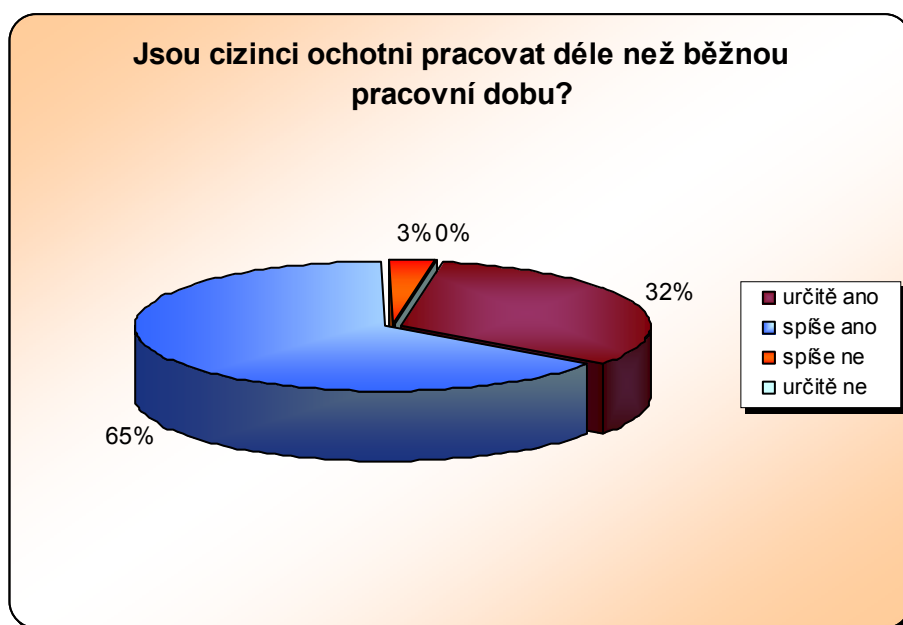
V převážné většině případů, konkrétně v 73 % jsou cizinci většinou ochotni přijmout jiný druh práce. Dalších 18 % respondentů odpovědělo, že jsou cizinci vždy ochotni přijmout jiný druh práce. Pouhých 6 % cizinců by bylo ochotno přijmout jiný druh práce na omezenou dobu a poslední 3 % cizinců by nepřijala jiný druh práce než takový, co odpovídá jeho kvalifikaci.

Následující otázka č. 14 zjišťovala ochotu cizinců pracovat déle než běžnou pracovní dobu. Její znění bylo následné: „**Jsou cizinci ochotni pracovat déle než běžnou pracovní dobu?**“

Tabulka č. 13: Ochota cizinců pracovat déle než běžnou pracovní dobu

Jsou cizinci ochotni pracovat déle než běžnou pracovní dobu?	Počet respondentů	%
určitě ano	11	32
spíše ano	22	65
spíše ne	1	3
určitě ne	0	0
Celkem	34	100

Graf č. 14: Ochota cizinců pracovat déle než běžnou pracovní dobu



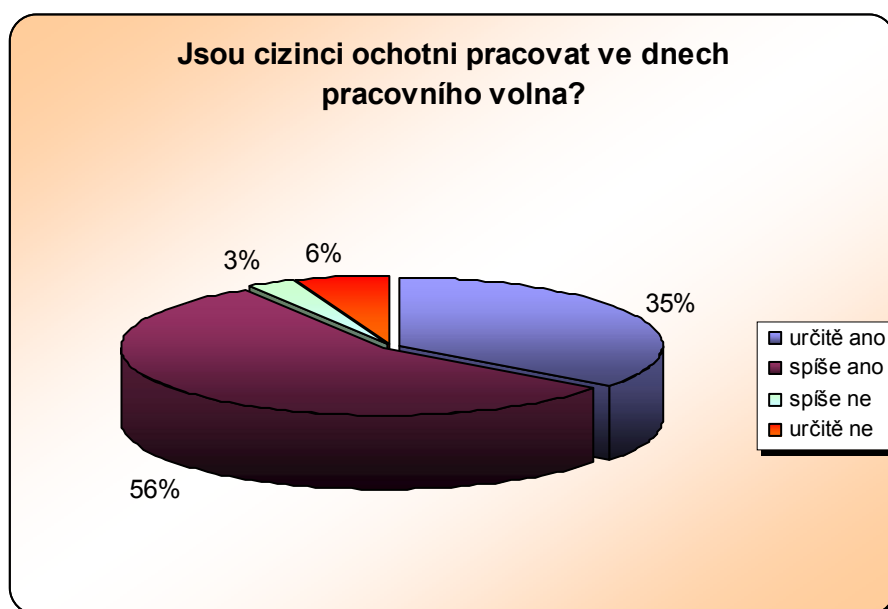
Tabulka č. 13 a graf č. 14 ukazují, že ve většině případů jsou cizinci ochotni pracovat déle než běžnou pracovní dobu, celkem 97 % (65 % spíše ano, 32 % určitě ano). Pouhá 3 % cizinců by spíše nebyla ochotna pracovat delší než běžnou pracovní dobu.

Ochotu pracovat ve dnech pracovního klidu zjišťovala otázka č. 15: „Jsou cizinci ochotni pracovat ve dnech pracovního volna?“

Tabulka č. 14: Jsou cizinci ochotni pracovat ve dnech pracovního volna?

Jsou cizinci ochotni pracovat ve dnech pracovního volna?	Počet respondentů	%
určitě ano	12	35
spíše ano	19	56
spíše ne	1	3
určitě ne	2	6
Celkem	34	100

Graf č. 15: Jsou cizinci ochotni pracovat ve dnech pracovního klidu?



Jak je patrné z tabulky č. 14 a grafu č. 15, opět jsou cizinci ve většině případů ochotni pracovat ve dnech pracovního volna, 91 % (56 % spíše ano, 35 % určitě ano). Zbýlých 9 % respondentů uvedlo, že cizinci nejsou ochotni pracovat ve dnech pracovního volna (3 % spíše ne, 6 % určitě ne).

V dotazníkovém šetření bylo otázkou č. 16 také zjišťováno, zdali jsou cizinci méně nároční na pracovní prostředí, pracovní podmínky nebo bezpečnost práce.

Tabulka č. 15: Jsou cizinci méně nároční na pracovní prostředí, pracovní podmínky, bezpečnost práce ?

Jsou cizinci méně nároční na pracovní prostředí, pracovní podmínky nebo bezpečnost práce?	Počet respondentů	%
určitě ano	6	18
spíše ano	13	38
spíše ne	11	32
určitě ne	4	12
Celkem	34	100

Graf č. 16: Jsou cizinci méně nároční na pracovní prostředí, pracovní podmínky, bezpečnost práce ?



Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 56 % cizinců je méně náročných na pracovní prostředí, pracovní podmínky nebo bezpečnost práce (38 % spíše ano, 18 % určitě ano). U 44 % cizinců je tomu naopak.

2.3 Interpretace získaných dat

Hlavním úkolem provádění dotazníkového šetření bylo potvrdit či vyvrátit dva předpoklady. První předpoklad počítal s tím, že alespoň 70 % respondentů zaměstnává cizince v důvodu nižších mzdových nákladů. Tento předpoklad se nepotvrdil, protože pouhých 21 % zaměstnavatelů uvedlo jako hlavní důvod, proč zaměstnávají cizince právě z důvodu nižších mzdových nákladů. Nejčastějším důvodem zaměstnávání cizinců byla podle odpovědí respondentů flexibilita zaměstnanců, 25 % (viz tabulka č. 3).

Naopak druhý předpoklad byl potvrzen. Jednalo se o to, že pro alespoň 20 % zaměstnavatelů je překážkou při zaměstnávání cizinců zdlouhavá administrativa. Ze všech respondentů s tímto předpokladem souhlasí celých 79 % (z toho 38 % určitě ano, 35 % spíše ano) – viz tabulka č. 4 a graf č. 5.

Na otázku č. 22, z jakého důvodu respondenti nezaměstnávají více cizinců, uvedla většina z nich dlouhou lhůtu při vyřizování dokladů pro cizince z třetích zemí (27 %), hospodářskou krizi (24 %) a administrativní náročnost (15 %) – viz tabulka č. 5 a graf č. 6.

Cizinci, kteří pracovali u dotazovaných zaměstnavatelů, byli z 62 % jejich kmenoví zaměstnanci, z 20 % zaměstnanci agentur a 16 % cizinců pracovalo na základě smlouvy o dílo nebo smlouvy o provedení práce (viz tabulka č. 6 a graf č. 7).

Nejčastější pozice obsazované cizinci u firem byly kvalifikované práce (40 %), pomocné práce (27 %) a odborné práce se středním vzděláním (25 %) – viz tabulka č. 8 a graf č. 9.

Pracovní výkon cizinců je podle mínění zaměstnavatelů ve srovnání s českými pracovníky srovnatelný (53 %) nebo vyšší (47 %) – viz tabulka č. 8 a graf č. 9.

Co se týká nemocnosti cizinců, ta je dle názoru zaměstnavatelů nižší ve srovnání s českými pracovníky (68 %). Srovnatelná nemocnost cizinců je pro 32 % dotázaných (viz tabulka č. 9 a graf č. 10).

Z 34 dotázaných se 47 % domnívá, že mají cizinci spíše nižší nebo nižší nároky na mzdu než Češi. Opačného názoru je 44 % respondentů (viz tabulka č. 10 a graf č. 11).

Mzdy cizinců se podle názoru 29 % zaměstnavatelů neliší od mezd českých pracovníků, 26 % tvrdí, že mzdy cizinců jsou nižší o 10-25 % a 15 % dotázaných uvedlo mzdy cizinců nižší o 5-10 % (viz tabulka č. 11 a graf č. 12).

Dotazníkové šetření také podalo odpověď na to, jak jsou cizinci ochotni přijmout jiný druh práce. V drtivé většině (91 %) jsou cizinci ochotni přijmout jiný druh práce, přestože neodpovídá jejich kvalifikaci (viz tabulka č. 12 a graf č. 13).

Také ochota cizinců pracovat déle než běžnou pracovní dobu je skoro maximální, 97 %. Pouhá 3 % zaměstnavatelů uvedla, že cizinci spíše nejsou ochotni pracovat déle než běžnou pracovní dobu (viz tabulka č. 13 a graf č. 14).

Podle názoru 91 % oslovených zaměstnavatelů jsou cizinci ochotni pracovat ve dnech pracovního klidu (viz tabulka č. 14 a graf č. 15).

Prostřednictvím dotazníku bylo také zjištěno, že 56 % zaměstnavatelů se domnívá, že jsou cizinci méně nároční na pracovní prostředí, pracovní podmínky nebo bezpečnost práce. Zbýlých 44 % dotázaných je opačného názoru (viz tabulka č. 15 a graf č. 16).

V současné době 100 % respondentů zaměstnává ve své firmě cizince (viz příloha č. 2, tabulka č. 2.1).

V roce 2005 pracovali cizinci u 68 % dotázaných, v roce 2006 to bylo již u 79 % respondentů. Následující rok 2007 pracovali cizinci u 74 % dotázaných. Rok 2008 zaznamenal nárůst cizinců, kdy tyto pracovníky zaměstnávalo již 82 % respondentů a o rok později, v roce 2009 to bylo již 84 % (viz příloha č. 2, tabulka č. 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 a 2.6,).

V dotazníkovém šetření bylo také zjišťováno, mají-li respondenti problémy s pracovní morálkou cizinců. Ze všech oslovených respondentů uvedlo 82 %, že v porovnání s českými pracovníky nemají problémy s pracovní morálkou cizinců (viz příloha č. 2, tabulka č. 2.7 a graf č. 2.1).

Podle názoru 59 % respondentů cizinci uplatňují nárok na placenou dovolenou, 12 % uvedlo, že cizinci tento nárok uplatňují jen někdy a podle 29 % zaměstnavatelů cizinci neuplatňují nárok na placenou dovolenou vůbec (viz příloha č. 2, tabulka č. 2.8 a graf č. 2.2).

Za přesčasové hodiny vyplácí cizincům odměny 73 % dotázaných, 21 % jen výjimečně a zbylých 6 % nevypalcí cizincům odměny za přesčasy (viz příloha č. 2, tabulka č. 2.9 a graf č. 2.3).

Většina dotázaných uvedla, že jsou cizinci ochotni pracovat ve vícesměnném provozu (88 %). Odpověď „nevím“ uvedla pouhá 3 % (viz příloha č. 2, tabulka č. 2.10 a graf č. 2.4).

Získání pracovního povolení pro cizince z třetích zemí není pro 47 % dotázaných finančně nákladné, 38 % neví (viz příloha č. 2, tabulka č. 2.11 a graf č. 2.5).

Dle názoru respondentů nezáleží na státní příslušnosti zaměstnanců (37 %). Dalších 24 % zaměstnavatelů uvedlo, že by mělo v jejich firmách zastávat místo méně než 10 % cizinců (viz příloha č. 2, tabulka č. 2.12 a graf č. 2.6).

Pokud respondenti zaměstnávají cizince, 32 % z nich nevidí rozdíl v tom, je-li to občan členské země EU nebo jiné země. Dalších 36 % dotázaných dá přednost cizinci,

který je občanem EU. Zbylých 32 % zaměstnavatelů nedává přednost pracovníkům, kteří jsou občany členské země EU (viz příloha č. 2, tabulka č. 2.13 a graf č. 2.7).

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo popsat problematiku cizinců na trhu práce v okrese Liberec v letech 2005 až do konce roku 2009. V teoretické části byly uvedeny legislativní podmínky pro zaměstnavatele, které jsou nezbytné pro možnost legální práce cizích zaměstnanců nejen v okrese Liberec, ale i v celé České republice. Současně byly vysvětleny základní pojmy a základní dělení cizinců do skupin podle země původu.

V kapitole 1.5 byla popsána migrace cizinců na území České republiky, důvody migrujících. Kapitola 1.6 se zaměřila na zvláštní skupinu migrujících – azylantů a vysvětlila proces žadatelů o azyl. Kapitola 1.7 popsala jednotlivé postupy a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání zahraničních pracovníků. Podrobněji je v bakalářské práci popsána problematika agentur práce, zelených karet a jejich neúspěšného zavedení. Závěr teoretické části se dotýká i současnosti, tj. začátku roku 2010 a naráží na stále se zvyšující nezaměstnanost v okrese Liberec, kdy současná vláda hledá řešení v tom, aby se cizinci v co největší míře nahradili českými uchazeči o práci.

Hlavní přínos práce však měl vyjít z dotazníkového šetření, které mělo odhalit podstatu přítomnosti cizinců v okrese Liberec. Prvním předpokladem bylo, že zaměstnavatelé upřednostňují zahraniční pracovní sílu z důvodu nízkých mzdových nákladů. Původně odhadovaný sedmdesátiprocentní předpoklad se nepotvrdil. Tuto skutečnost potvrdilo pouhých 21% respondentů. Prioritním důvodem, proč cizince zaměstnávají, byla flexibilita cizinců. Zaměstnavatelé upřednostňují cizince i z důvodu vyšších pracovních výkonů, ochoty pracovat nad rámec pracovní doby a ochoty vykonávat práci na nižší kvalifikační úrovni. Druhým předpokladem bylo, že zaměstnavatelé nezaměstnávají cizince z důvodu zdlouhavé administrativy. Tento předpoklad se naplnil ještě ve vyšší míře, pouhých 21 % nezastává ten názor, že je administrativa zatěžující. Z dalších otázek bylo patrné to, že jsou cizinci ochotni pracovat vždy déle než běžnou pracovní dobu, téměř nikdy není problém pracovat ve dnech pracovního klidu, jsou méně nároční na pracovní podmínky a bezpečnost práce, jak dokládají tabulky v dotazníkovém šetření.

Cizinci v okrese Liberec vydělávají pouze relativně. Za svou práci dostávají vyšší mzdu než ve své zemi, téměř však vždy nižší, než čeští zaměstnanci. I přes odloučenost od rodiny, dopravní náklady za cesty domů, se cizincům, kteří v naší zemi pracují, práce vyplatí.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Cizinci v České republice. Vydal Český statistický úřad. 3. publikace Praha 2003. ISBN 80-250-0201-2.

ČÁPOVÁ, Z., MARXTOVÁ, M. *Děti z uprchlických rodin.* Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. 2006. ISBN 80-86991-76-8.

ČSÚ. *Míra nezaměstnanosti.* [online]. [cit. 2010-03-01]. Dostupné z: [online]. [cit. 2010-02-14]. <<http://www.1.cz/index.php?q=csu>>.

GOLDMANN, R. a kol. *Vybrané kapitoly ze sociálních disciplín.* 3. vyd. Olomouc, 2007. ISBN 80-244-1454-6.

HOŘAVOVÁ, B. *Nečitelní cizinci.* Praha: Multikulturní centrum. 2003. ISBN 80-239-1137-6.

HOSKOVCOVÁ, S. *Psychosociální intervence.* Praha: Karolinum, 2009. ISBN 978-80-246-1626-1.

JOUZA, K., ŽENÍŠKOVÁ M. a SALAČOVÁ M. *Agenturní zaměstnávání.* 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-126-9.

KROUPA A. *Nelegální zaměstnávání a podnikání cizinců na českém trhu práce.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1997.

MIGHEALTH. *Vývoj migrace v českých zemích* [online]. [cit. 2010-02-14]. Dostupné z: <http://mighealth.net/cz/index.php/V%C3%BDvoj_migrace_v_%C4%8Desk%C3%BDch_zem%C3%ADch>.

MPSV. *Právní předpisy o zaměstnanosti.* Praha 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.

MPSV. *Zaměstnávání cizích státních příslušníků* [online]. [cit. 2009-10-08]. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl>.

MPSV. *Zaměstnávání cizinců* [online]. [cit. 2010-03-14]. Dostupné na Internetu: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vymezeni_pojmu.

ŠIŠKOVÁ, T. *Menšiny a migranti v České republice.* 1. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-648-9.

Zákon č. 325/1999 Sb. o azylu.

Zákon č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního občanství České republiky.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Zákon 273/2001 Sb. o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů.

WIKIPEDIE - otevřená encyklopedie. *Cizinec* [online encyklopedie]. [cit. 2009-10-07]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Cizinec>.

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1: Dotazník
- Příloha č. 2: Vyhodnocení dotazníkového šetření
- Příloha č. 3: Tabulka výsledků dotazníkového šetření – elektronická příloha na CD

Příloha č. 1

DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Lenka Huková, jsem studentkou 3. ročníku TU v Liberci, obor sociální pracovník.

Chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, který jsem sestavila pro svoji bakalářskou práci na téma **Cizinci na trhu práce**. Příložený dotazník je anonymní, tudíž nikde nebude uvedeno ani Vaše jméno, firma ani jiné identifikační údaje. Slouží pouze jako materiál k vypracování analýzy ke studijním účelům. Věřím, že Vás příliš nezatíží časově ani jiným způsobem. Předem děkuji za spolupráci.

1) Pracují ve vaší firmě v současné době cizinci?

(Označte jednu z možností)

☐ ano ☐ ne

2) Pracovali ve vaší firmě cizinci?

(Označte)

- | | | |
|---------------|------------------------------|-----------------------------|
| ➤ v roce 2005 | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |
| ➤ v roce 2006 | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |
| ➤ v roce 2007 | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |
| ➤ v roce 2008 | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |
| ➤ v roce 2009 | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |

3) Cizinci, kteří pracovali ve vaší firmě v letech 2005 – 2009 byli:

(Označte jednu nebo více možností)

- ☐ kmenoví zaměstnanci
☐ zaměstnanci agentury
☐ zaměstnání na smlouvu o dílo nebo na smlouvu o provedení práce
☐ jiný způsob (uved'te jaký)

4) Jaké pozice obsazují/obsazovali ve vaší firmě cizinci?

(Označte jednu nebo více možností)

- ☐ pomocné práce
☐ kvalifikované práce (vyučení)
☐ odborné práce se středním vzděláním
☐ odborné práce s vysokoškolským vzděláním

5) Jaký je pracovní výkon cizinců ve vaší firmě ve srovnání s českými pracovníky?

(Označte jednu z možností)

☐ vyšší ☐ srovnatelný ☐ nižší

6) Máte problémy s pracovní morálkou cizinců v porovnání s českými zaměstnanci?

(Označte jednu z možností)

☐ určitě ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ určitě ne

7) Jaká je nemocnost cizinců ve srovnání s českými pracovníky?

(Označte jednu z možností)

- ☐ nižší ☐ srovnatelná ☐ vyšší

8) Domníváte se, že mají cizinci nižší nároky na mzdu než Češi?

(Označte jednu z možností)

- ☐ určitě ano
☐ spíše ano
☐ spíše ne
☐ určitě ne
☐ nevím

9) Jaká je mzda Čechů v porovnání s cizinci?

(Označte jednu nebo více odpovědí)

- ☐ nižší o méně než 5 %
☐ nižší o 5 – 10 %
☐ nižší o 10 – 25 %
☐ vyšší
☐ stejná
☐ liší se jinak, pokud je tomu tak, napište jak

10) Uplatňují cizinci nárok na placenou dovolenou?

(Označte jednu z možností)

- ☐ ano ☐ někdy ☐ ne

11) Vyplácíte cizincům odměny za přesčasové hodiny?

(Označte jednu z možností)

- ☐ ano ☐ ne ☐ výjimečně

12) Jsou cizinci ochotni přijmout jiný druh práce (práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci)?

(Označte jednu z možností)

- ☐ vždy ano
☐ většinou ano
☐ pouze na omezenou dobu
☐ většinou ne
☐ ne

13) Jsou cizinci ochotni pracovat ve vícesměnném provozu?

(Označte jednu z možností)

- ☐ určitě ano
☐ spíše ano
☐ spíše ne
☐ určitě ne
☐ nevím

14) Jsou cizinci ochotni pracovat déle než běžnou pracovní dobu?

(Označte jednu z možností)

☐ určitě ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ určitě ne

15) Jsou cizinci ochotni pracovat ve dnech pracovního volna?

(Označte jednu z možností)

☐ určitě ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ určitě ne

16) Jsou cizinci méně nároční na pracovní prostředí, pracovní podmínky nebo bezpečnost práce?

(Označte jednu z možností)

☐ určitě ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ určitě ne

17) Považujete administrativní proceduru se získáním pracovního povolení pro cizince z třetích zemí za příliš časově náročnou?

(Označte jednu z možností)

☐ určitě ano ☐ spíše ano ☐ spíše ne ☐ určitě ne

18) Myslíte si, že získání pracovního povolení pro cizince z třetích zemí je pro vaši firmu finančně nákladné?

(Označte jednu z možností)

☐ ano ☐ ne ☐ nevím

19) Jaké procento všech zaměstnanců ve vaší firmě by podle vašeho názoru měli cizinci zastávat?

(Označte jednu nebo více možností)

☐ méně než 10 %
☐ 11 – 25 %
☐ 26 – 40 %
☐ 41 – 55 %
☐ více než 55 %
☐ jiné procento, uveďte jaké
☐ nezáleží na státní příslušnosti zaměstnanců

20) Pokud zaměstnáváte cizince, dáte přednost cizinci, který je občanem členské země EU?

(Označte jednu z možností)

☐ určitě ano
☐ spíše ano
☐ spíše ne
☐ určitě ne
☐ nevím

21) Co je hlavním důvodem, proč vaše firma zaměstnává cizince?

(Označte pouze jednu možnost, kterou opravdu upřednostňujete)

- ☐ nižší mzdové náklady na tyto zaměstnance
- ☐ flexibilita zaměstnanců
- ☐ vyšší pracovní výkony
- ☐ ochota pracovat nad rámec pracovní doby
- ☐ ochota vykonávat práci na nižší kvalifikační úrovni
- ☐ jiný důvod (uveďte jaký)

22) Důvodem, proč vaše firma nezaměstnává více cizinců je:?

(Označte jednu nebo více možností)

- ☐ jazyková bariéra
- ☐ dlouhá lhůta pro vyřizování dokladů pro cizince z třetích zemí
- ☐ finanční náklady s vyřízením pracovního povolení
- ☐ administrativní náročnost
- ☐ hospodářská krize
- ☐ jiné důvody, uveďte jaké

Dotazník prosím nepodepisujte.

Děkuji za Váš čas, ochotu a spolupráci.

Příloha č. 2

Vyhodnocení dotazníkového šetření

Otázky z dotazníkového šetření, které nebyly vyhodnoceny v hlavní části bakalářské práce jsou vyhodnoceny v této příloze. V praktické části 2.2 jsou vyhodnoceny nejpodstatnější otázky z dotazníkového šetření. Následující otázky jsou zajímavé, nikoli stěžejní.

Otázka č.1: „**Pracují ve vaší firmě v současné době cizinci?**“

Tabulka č. 2.1: Odpovědi na otázku, zda v současné době firma zaměstnává cizince

Pracují ve vaší firmě v současné době cizinci?	Počet respondentů	%
ano	34	100
ne	0	0
Celkem	34	100

Všichni zaměstnavatelé odpověděli, že u nich cizinci v současné době pracují. Tato skutečnost byla předem ověřena z databáze Úřadu práce v Liberci, aby odpovědi z dotazníku naplnily záměr šetření.

Otázka č. 2 je rozdělena do pěti tabulek, každý rok je vyhodnocen samostatně:

„**Pracovali ve vaší firmě cizinci v roce 2005?**“

Tabulka č. 2.2: Odpovědi na otázku, zda ve firmě pracovali cizinci v roce 2005

Pracovali ve vaší firmě cizinci v roce 2005?	Počet respondentů	%
ano	23	68
ne	11	32
Celkem	34	100

V roce 2005 68 % oslovených zaměstnavatelů cizince zaměstnávala, 32 % nikoli.

Otázka: „Pracovali ve vaší firmě cizinci v roce 2006?“

Tabulka č. 2.3: Odpovědi na otázku, zda ve firmě pracovali cizinci v roce 2006

Pracovali ve vaší firmě cizinci v roce 2006?	Počet respondentů	%
ano	27	79
ne	7	21
Celkem	34	100

Také v roce 2006 většina respondentů ve svých firmách zaměstnávala cizince, konkrétně 79 %. Zbýlých 21 % v roce 2006 cizince nezaměstnávala.

Otázka: „Pracovali ve vaší firmě cizince v roce 2007?“

Tabulka č. 2.4: Odpovědi na otázku, zda ve firmě pracovali cizinci v roce 2007

Pracovali ve vaší firmě cizinci v roce 2007?	Počet respondentů	%
ano	25	74
ne	9	26
Celkem	34	100

Stejná situace byla u zaměstnavatelů také v roce 2007, kdy 74 % zaměstnávala cizince a 26 % ne.

Otázka: „Pracovali ve vaší firmě cizinci v roce 2008?“

Tabulka č. 2.5: Odpovědi na otázku, zda ve firmě pracovali cizinci v roce 2008

Pracovali ve vaší firmě cizinci v roce 2008?	Počet respondentů	%
ano	28	82
ne	6	18
Celkem	34	100

V roce 2008 zaměstnávalo 82 % zaměstnavatelů ve svých firmách cizince, 18 % nikoli.

Otázka: „Pracovali ve vaší firmě cizinci v roce 2009?“

Tabulka č. 2.6: Odpovědi na otázku, zda ve firmě pracovali cizinci v roce 2009

Pracovali ve vaší firmě cizinci v roce 2009?	Počet respondentů	%
ano	29	85
ne	5	15
Celkem	34	100

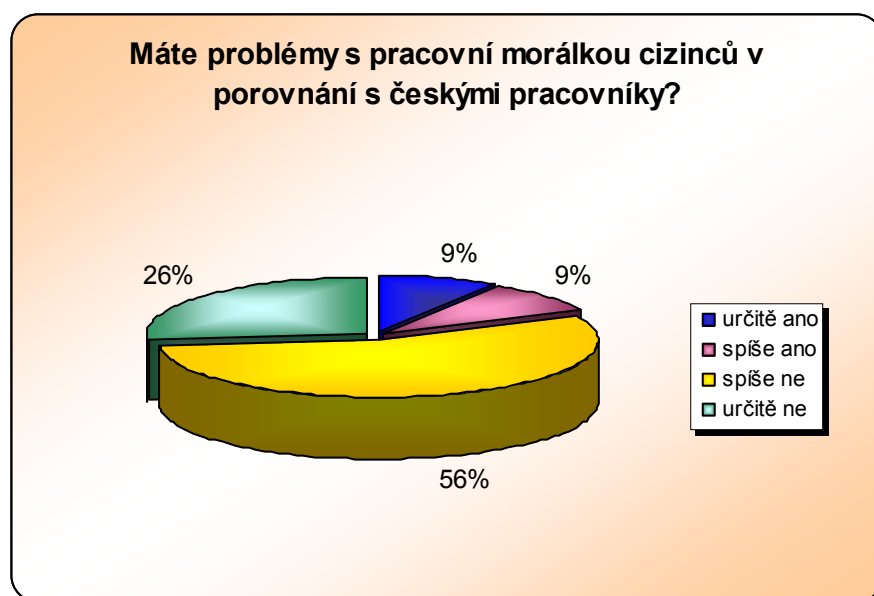
Ani v roce 2009 se situace nezměnila a většina zaměstnavatelů cizince zaměstnávala, 85 %. U zbylých 15 % cizinci v roce 2009 nepracovali.

Otázka č. 6: „Máte problémy s pracovní morálkou cizinců v porovnání s českými pracovníky?“

Tabulka č. 2.7: Porovnání morálky cizinců s českými pracovníky

Máte problémy s pracovní morálkou cizinců v porovnání s českými zaměstnanci?	Počet respondentů	%
určitě ano	3	9
spíše ano	3	9
spíše ne	19	56
určitě ne	9	26
Celkem	34	100

Graf č. 2.1: Porovnání morálky cizinců s českými pracovníky



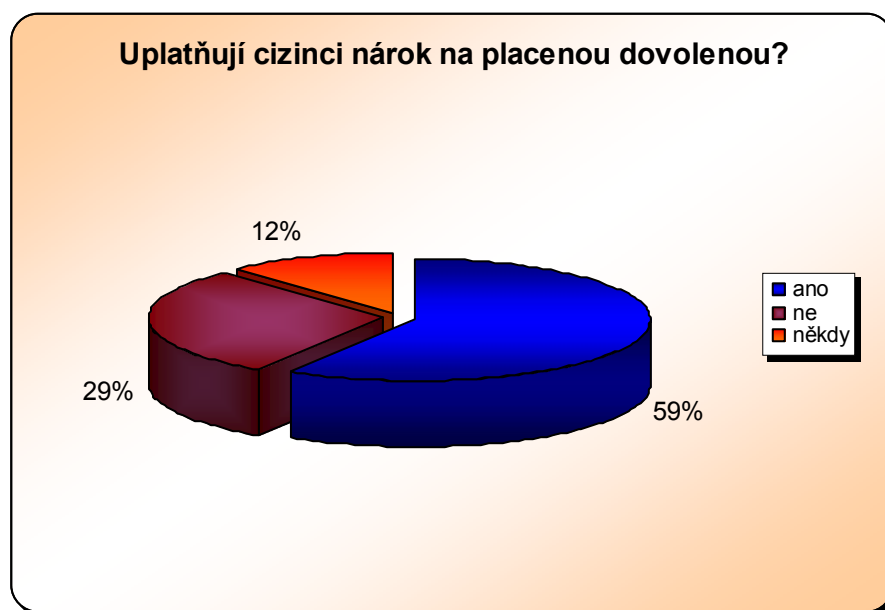
Z tabulky č. 2.7 a grafu č. 2.1 je zřejmé, že většina dotázaných spíše nemá nebo určitě nemá problémy s pracovní morálkou cizinců v porovnání s českými zaměstnanci, 82 % (56 % spíše ne, 26 % určitě ne). Osmnáct procent zaměstnavatelů naopak uvedlo, že spíše mají nebo určitě mají problémy s pracovní morálkou cizinců.

Otázka č. 10: „Uplatňují cizinci nárok na placenou dovolenou?“

Tabulka č. 2.8: Uplatňují cizinci nárok na placenou dovolenou?

Uplatňují cizinci nárok na placenou dovolenou?	Počet respondentů	%
ano	20	59
ne	10	29
někdy	4	12
Celkem	34	100

Graf č. 2.2: Uplatňují cizinci nárok na placenou dovolenou?



Z tabulky č. 2.8 a grafu č. 2.2 je patrné, že ve většině případů cizinci uplatňují nárok na placenou dovolenou (59 %). Ve 29 % cizinci vůbec neuplatňují nárok na placenou dovolenou a 12 % nárok na placenou dovolenou uplatňuje někdy.

Otázka č. 11: „**Vyplácíte cizincům odměny za přesčasové hodiny?**“

Tabulka č. 2.9: Vyplácení odměn cizincům

Vyplácíte cizincům odměny za přesčasové hodiny?	Počet respondentů	%
ano	25	73
ne	2	6
výjimečně	7	21
Celkem	34	100

Graf č. 2.3: Vyplácení odměn cizincům



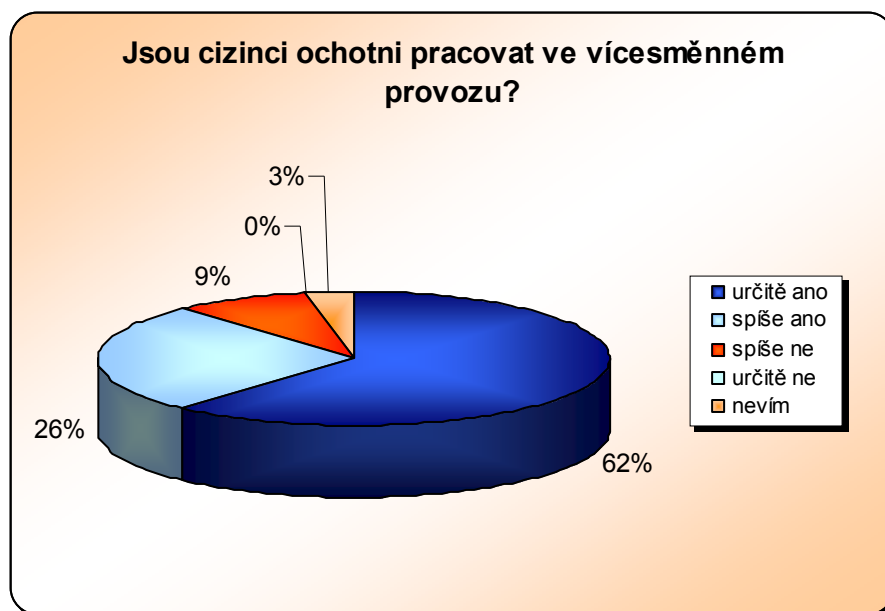
Jak ukazuje tabulka č. 2.9 a graf č. 2.3, 73 % dotázaných vyplácí cizincům odměny za práci přesčas, 21 % jen výjimečně a 6 % zaměstnavatelů cizincům vůbec nevyplácí odměny za přesčasy.

Otázka č. 13: „ Jsou cizinci ochotni pracovat ve vícesměnném provozu?“

Tabulka č. 2.10: Ochota cizinců pracovat ve vícesměnné provozu

Jsou cizinci ochotni pracovat ve vícesměnném provozu?	Počet respondentů	%
určitě ano	21	62
spíše ano	9	26
spíše ne	3	9
určitě ne	0	0
nevím	1	3
Celkem	34	100

Graf č. 2.4: Ochota cizinců pracovat ve vícesměnné provozu



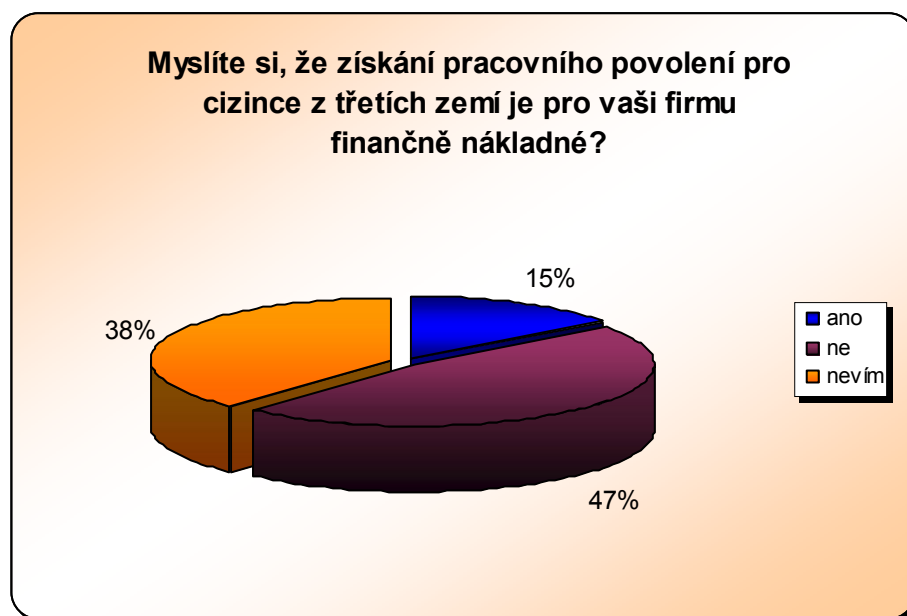
Většina zaměstnavatelů v realizovaném dotazníkovém šetření uvedla, že jsou cizinci ochotni pracovat ve vícesměnném provozu, 88 % (62 % určitě ano, 26 % spíše ano). Dalších 9 % se domnívá, že cizinci spíše nejsou ochotni pracovat ve vícesměnném provozu a 3 % neví.

Otázka č. 18: „Myslíte si, že získání pracovního povolení pro cizince z třetích zemí je pro vaši firmu finančně nákladné?“

Tabulka č. 2.11: Je získání pracovního povolení pro cizince z třetích zemí pro firmu finančně nákladné?

Myslíte si, že získání pracovního povolení pro cizince z třetích zemí je pro vaši firmu finančně nákladné?	Počet respondentů	%
ano	5	15
ne	16	47
nevím	13	38
Celkem	34	100

Graf č. 2.5: Je získání pracovního povolení pro cizince z třetích zemí pro firmu finančně nákladné?



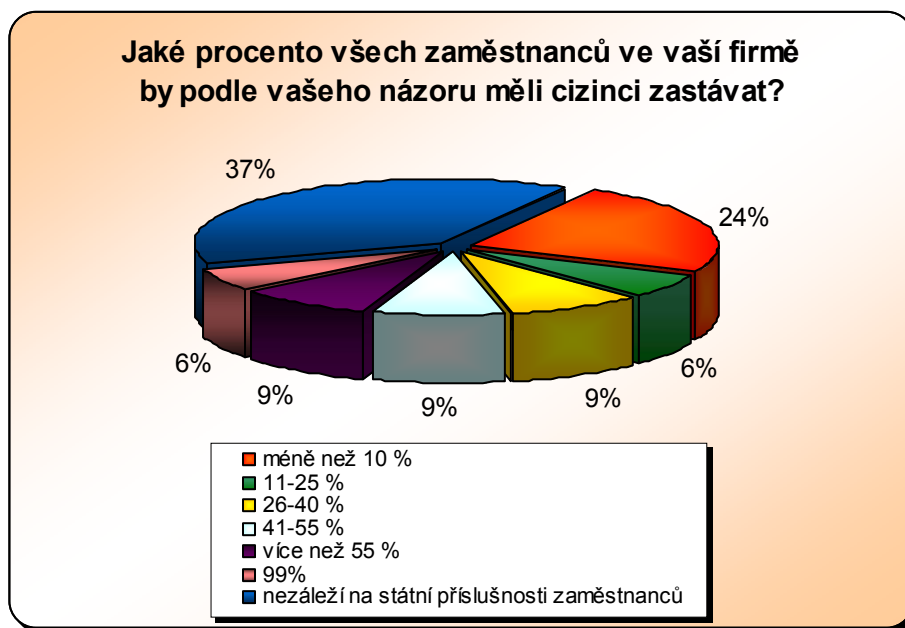
Na otázku, zda si respondenti myslí, že je získání pracovního povolení pro cizince z třetích zemí pro firmu finančně nákladné, většina odpověděla, že není (47 %). Dalších 38 % zaměstnavatelů neví a posledních 15 % se domnívá, že získání pracovního povolení pro cizince z třetích zemí je pro ně finančně nákladné.

Otázka č. 19: „Jaké procento všech zaměstnanců ve vaší firmě by podle vašeho názoru měli cizinci zastávat?“

Tabulka č. 2.12: Procento, jaké by měli zastávat cizinci ve firmách

Jaké procento všech zaměstnanců ve vaší firmě by podle vašeho názoru měli cizinci zastávat?	Počet respondentů	%
méně než 10 %	8	24
11-25 %	2	6
26-40 %	3	9
41-55 %	3	9
více než 55 %	3	9
99%	2	6
nezáleží na státní příslušnosti zaměstnanců	13	37
Celkem	34	100

Graf č. 2.6: Procento, jaké by měli zastávat cizinci ve firmách



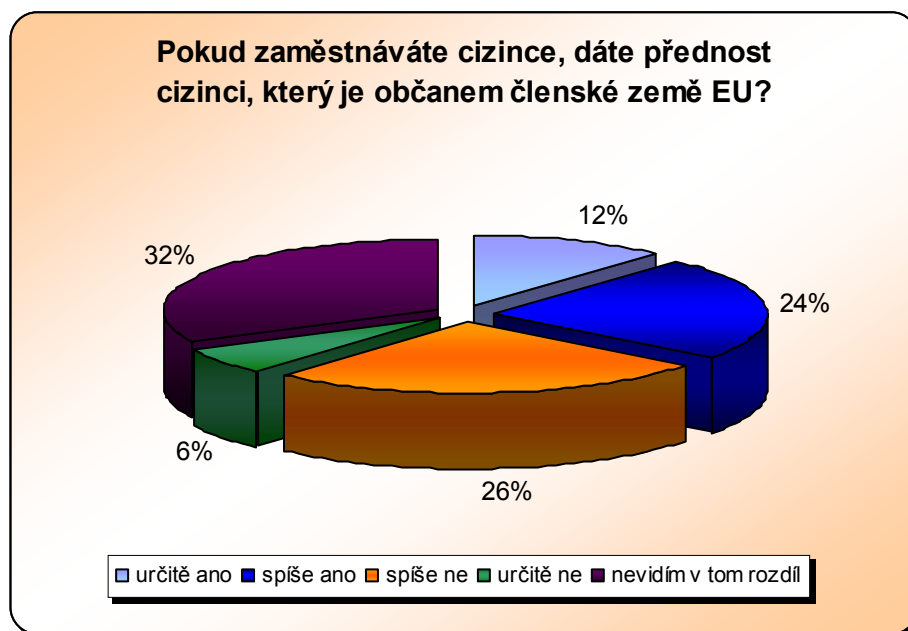
Dle mínění 37 % respondentů nezáleží na státní příslušnosti zaměstnanců, 24 % je toho názoru, že by jejich firma měla zaměstnávat méně než 10 % cizinců. Shodně 9 % zaměstnavatelů by vidělo jako ideální počet cizinců ve své firmě 26-40 %, 41-55 % a více než 55 %. Nejméně dotázaných uvedlo, že počet cizinců u nich zaměstnaných by se měl pohybovat mezi 11-25 a více než 99 % (shodně 6 %).

Otázka č. 20: **Pokud zaměstnáváte cizince, dáte přednost cizinci, který je občanem členské země EU?“**

Tabulka č. 2.13: Pohled na občany EU a ostatní cizince

Pokud zaměstnáváte cizince, dáte přednost cizinci, který je občanem členské země EU?	Počet respondentů	%
určitě ano	4	12
spíše ano	8	24
spíše ne	9	26
určitě ne	2	6
nevidím v tom rozdíl	11	32
Celkem	34	100

Graf č. 2.7: Pohled na občany EU a ostatní cizince



Pokud firma zaměstnává cizince, nevidí rozdíl v tom, zda je to občan členské země EU nebo jiných států (32 %). Přednost občanu EU spíše nebo určitě nedá přednost před ostatními 32 % dotázaných (26 % spíše ne, 6 % určitě ne). Naopak spíše nebo určitě dá přednost respondent cizinci, který je občanem členské země EU z 36 % (24 % spíše ano, 12 % určitě ano).